

**DIE AUSWIRKUNGEN DER TECHNISCH-
ORGANISATORISCHEN ENTWICKLUNG
AUF DIE QUALITATIVEN VERÄNDERUNGEN
DER ANFORDERUNGEN KAUFMÄNNISCHER
BÜROTÄTIGKEITEN UND DIE BETRIEBLICHE
BERUFSAUSBILDUNG**

dargestellt an ausgewählten kaufmännischen
Büroberufen

D i s s e r t a t i o n

vorgelegt der
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz
zur Erlangung des Grades eines Doktors der
Staatswissenschaften (Dr. rer. pol.)

Rolf Eberhard Ratz

1973

**DIE AUSWIRKUNGEN DER TECHNISCH-
ORGANISATORISCHEN ENTWICKLUNG
AUF DIE QUALITATIVEN VERÄNDERUNGEN
DER ANFORDERUNGEN KAUFMÄNNISCHER
BUROTÄTIGKEITEN UND DIE BETRIEBLICHE
BERUFSAUSBILDUNG**

dargestellt an ausgewählten kaufmännischen
Büroberufen

D i s s e r t a t i o n

vorgelegt der

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz
zur Erlangung des Grades eines Doktors der
Staatswissenschaften (Dr. rer. pol.)

Rolf Eberhard Ratz

1973



Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Joachim Peege
Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Joachim Knoth
Tag der mündlichen Prüfung: 17. Dezember 1973

INHALTSVERZEICHNIS

A. INTENTIONEN	1
B. DIE BETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN TECHNIK UND BERUFSBILDUNGSTHEORIE	9
I. Beruf und Technik	9
1. Berufsidee und Berufswirklichkeit	9
2. Die Technik als sozialkulturelles Phänomen der industriellen Arbeitswelt	15
a. Mechanisierung	22
b. Automatisierung	28
II. Berufserziehung und Technik	36
1. Die erzieherische Funktion des Berufes	36
2. Erziehung zur Rationalität	41
3. Erziehung zur Freizeit	52
III. Berufsausbildung und Technik	59
1. Divergenzen zwischen Ausbildungsberufen und Erwachsenenentätigkeiten	59
2. Die Versachlichung der Berufsarbeit	64
3. Der Mensch als Träger mechanischer Funktionen	70
C. DER STRUKTURWANDEL DER BÜROBERUFE IM KAUFMÄNNISCHEN BEREICH	76
I. Die kaufmännischen Bürotätigkeiten	76
II. Die gesellschaftliche Arbeitsteilung als Ursache der Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten	83
1. Funktionsdifferenzierung und Branchen	83
2. Branchenorientierte kaufmännische Ausbildungsberufsbilder	85



Digitized by the Internet Archive
in 2026

III. Die betriebliche Arbeitsteilung als Ursache für die Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten	93
1. Funktionsdifferenzierung und betriebliche Teilbereiche	93
2. Funktionsorientierte kaufmännische Ausbildungsberufsbilder	96
a. Bürokaufmann	97
b. Datenverarbeitungskaufmann	103
c. Mathematisch-technischer Assistent	107
d. Kritische Würdigung	111
IV. Die technisch-organisatorische Entwicklung als Ursache der Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten	115
1. Die Informationsverarbeitung als gemeinsamer Inhalt der kaufmännischen Bürotätigkeiten	115
a. Informationen - Objekte der Büroarbeit	115
b. Die Umstrukturierung der traditionellen Verwaltungsabläufe im Informationssystem	118
2. Notwendigkeit und Sinn der Büorationalisierung	127
a. Das repetitive Moment in den kaufmännischen Tätigkeiten	131
b. Standardisierbare Massenvorgänge	134
3. Büorationalisierung und Funktionsveränderungen	136
a. Primär marktorientierte Bürotätigkeiten	144
b. Primär betriebsorientierte Bürotätigkeiten	148
c. Funktionsveränderung und kaufmännische betriebliche Ausbildungsordnungen	156
D. BEDINGUNGEN PÄDAGOGISCH VERTRETBARER KONZEPTIONEN KAUFMÄNNISCHER BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSORDNUNGEN	159
I. Auswirkungen systemindifferenter Bedingungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen	161
1. Wandel der Arbeitsanforderungen	161
2. Konzentration der Berufe	174

II. Auswirkungen systemimmanenter Bedingungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen	186
1. Die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik Deutschland als Bezugsrahmen der Ausbildungskonzeptionen	186
2. Die bildungspolitischen Intentionen des Bundes und der Länder als Determinanten der Ausbildungskonzeptionen	190
3. Der Einfluß der an der Ausbildung Beteiligten auf die Ausbildungskonzeptionen	195
III. Berufsbildungstheoretische Strukturmerkmale kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen	201
1. Grundlegung	201
2. Pädagogische Thesen zur Erarbeitung betrieblicher Ausbildungskonzeptionen kaufmännischer Büroberufe	203
E. INTERDEPENDENZEN ZWISCHEN BERUFSBILDUNGSTHEORIE UND BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSKONZEPTIONEN - Konsequenzen für die Berufsbildungstheorie	209
I. Die Herausforderung der Berufsbildungstheorie durch die technisch-organisatorische Entwicklung	209
II. Der Einfluß betrieblicher Ausbildungskonzeptionen auf die Berufsbildungstheorie	210
III. Die Berufsbildungstheorie als Determinante betrieblicher Ausbildungskonzeptionen	211
Abkürzungen	213
Literaturverzeichnis	215

A. INTENTIONEN

Die Diskussion um Berufsausbildung und berufliches Schulwesen steht seit Mitte der 60er Jahre verstärkt im Vordergrund des öffentlichen Interesses. Der Grund hierfür liegt in der weitverbreiteten Erkenntnis, daß die Probleme der Auswirkungen sozioökonomischer Strukturwandlungen im Berufsleben nur durch eine an den Veränderungen der modernen Arbeitswelt ausgerichtete Überprüfung der schulischen und betrieblichen Ausbildungsinhalte sachadäquat zu lösen sind. Zahlreiche bildungspolitische Publikationen aus jüngster Zeit dokumentieren diese allgemeine Überzeugung von der erforderlichen Neuorientierung des beruflichen Bildungswesens.

Der Schwerpunkt nahezu aller Stellungnahmen liegt - wie die exemplarische Auswahl verdeutlicht - in der Betonung einer notwendigen Angleichung beruflicher Ausbildungsinhalte an die sich ständig wandelnde Qualifikationsstruktur der Berufe. Eine solche Forderung umschließt auch die wahrscheinlichen Veränderungen in Betrieb und Gesellschaft, löst über bedarfsorientierte Lerninhalte auf der Grundlage konkreter Einzeltätigkeiten die Berufsbildung aus der unmittelbaren Verknüpfung mit aktuellen beruflichen Verwendungssituationen und überwindet zugleich die traditionelle Vorstellung von der lebenslangen Bindung an den einmal erlernten Beruf.

"Die Ausbildungsgänge können nicht mehr auf die Erlernung eines herkömmlichen Lebensberufes abgestellt sein. Jeder Jugendliche muß eine berufliche Grundbildung erhalten, die den Zugang zu mehreren Berufen eröffnet und die allgemeine Bildung weiterführt." (1)

"Deshalb darf die Berufsausbildung nicht länger auf die Einübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten beschränkt sein, sondern muß ein größeres Gewicht auf die systematische Vermittlung theoretischer Grundlagen und auf ein breites Verständnis für ein Berufsfeld legen." (2)

"Das Ziel der beruflichen Erstausbildung sollte... der Erwerb von tätigkeitsbezogenen Qualifikationen und von Fähigkeiten zur demokratischen Mitbeteiligung in Betrieb und Gesellschaft" sein (3).

"Die Reformen im öffentlichen Schulwesen und der schnelle Fortschritt von Technik und Wirtschaft haben eine Neuorientierung des industriellen Bildungswesens notwendig gemacht." (4)

"Die gemeinsame Bildungsplanung von Bund und Ländern darf nicht nur die quantitativen Entwicklungen, die Veränderungen und die sich daraus ergebenden Folgen erfassen. Sie muß

-
- (1) Bundesvorstand des DGB (Hg.): Bildungspolitische Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf 1972, S. 9
 - (2) Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Bundestags-Drucksache VI/925 vom 8.6.1970, S. 38
 - (3) Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970, S. 182
 - (4) Offizielle Äußerungen von BDI, BDA und DIHT, in: Deutsches Industrieinstitut (Hg.): Informationen zur beruflichen Bildung, Köln 1970, Registernummer 1, Blatt 1

vielmehr die anthropologischen Gegebenheiten und die Veränderungen im gesellschaftspolitischen Bewußtsein und in den sozialen und ökonomischen Bedingungen berücksichtigen." (5)

"Demnach sind für das berufliche Bildungswesen nachstehende Zielsetzungen bestimmend: ... Kritisches Verständnis des arbeitenden Menschen für technische, wirtschaftliche und soziale Prozesse im Betrieb sowie bewußte Mitwirkung an diesen Prozessen. Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an eine sich wandelnde Wirtschaft und Gesellschaft (Mobilität)..." (6)

"Such new needs cannot be met by structural changes wished by the legislative wand - they must be part of a process of change in depth which involves parallel pedagogical and curricula changes which can be accomplished only over long periods of time." (7)

Aus dieser Sicht ergibt sich ein zweifacher Ansatz für die didaktischen Konzeptionen zeitgemäßer Berufsbildung: Erstens verlangt sie geeignete Kriterien zur Auswahl typischer Tätigkeitselemente und deren Zuordnung zu entsprechenden Ausbildungsgängen. Zweitens bedarf es detaillierter Berufsanalysen, die Aufschluß über die gegenwärtigen spezifischen Anforderungs-

-
- (5) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischenbericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung an die Regierungschefs des Bundes und der Länder über den Bildungsgesamtplan und ein Bildungsbudget, Drucksache K 111/71 vom 18.10.1971, S. 1/13
 - (6) Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Bonn 1969, S. 12
 - (7) OECD (ed.): Educational Policies for the 1970's, General Report of the Conference on Policies for Educational Growth, Paris, 3rd-5th June, 1970, Paris 1971, S. 43

profile von Erwachsenentätigkeiten geben und deren wahrscheinliche Veränderungen infolge der Auswirkungen technischer und sozioökonomischer Einflüsse in Wirtschaft und Beruf prognostizieren.

Der Strukturwandel der Berufe und die dadurch ausgelösten Konsequenzen für den erzieherischen Auftrag beruflicher Bildung bestimmen die Thematik der vorliegenden Arbeit. Eine erschöpfende Behandlung dieser Problemstellung impliziert u. a. technische, ökonomische, soziologische und pädagogische Fragestellungen, die u. E. nur durch interdisziplinäre Forschung unter Bereitstellung erheblicher Sachmittel befriedigend zu klären sind.

Der Versuch, im Rahmen der folgenden Ausführung einen sinnvollen Beitrag zur Konkretisierung der Diskussion um die Neuorientierung der Berufsbildung zu leisten, erfordert die Reduktion des Erkenntnisobjektes auf einen Teilbereich der komplexen Gesamtproblematik. Wir beschränken daher den Gegenstand der Untersuchung auf die analytisch-deskriptive Darstellung der Beziehungen zwischen der technisch-organisatorischen Entwicklung im Bürobereich und den qualitativen Veränderungen der Anforderungen innerbetrieblicher kaufmännischer Sachbearbeitertätigkeiten sowie ihre Auswirkungen auf die betrieblichen Ausbildungskonzeptionen.

Die Analyse dieser Zusammenhänge veranschaulicht die Interdependenzen zwischen Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem. Gemeinsame Fragestellungen ergeben sich vor allem aus den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungen, die ihren Niederschlag in der Arbeitsplatz- und Berufsstruktur im Bürobereich finden und auf die kaufmännische Berufsbildung einwirken. Die mögliche Beeinflussung des gegeb-

nen und künftigen Beschäftigungssystemen durch die Vermittlung beruflicher und gesellschaftlich verwertbarer Qualifikationen in kaufmännischen Bildungsgängen läßt sich nur bedingt intentionalen Ausbildungsmaßnahmen zuordnen und bleibt in den folgenden Ausführungen weitgehend unberücksichtigt.

Solche Berührungspunkte zeigen sich am deutlichsten in der Konfrontation kaufmännischer Ausbildungsberufe und Erwachsenen-tätigkeiten. Die betriebliche Berufsausbildung, neben beruflicher Fortbildung und beruflicher Umschulung Bestandteil der Berufsbildung (8), bereitet nach traditioneller Auffassung den Auszubildenden für konkrete Aufgaben am künftigen Arbeitsplatz vor. Sie bezieht daher ihre Ausbildungsinhalte im wesentlichen aus Anforderungsanalysen der Erwachsenentätigkeiten auf Sachbearbeiter-ebene, da diese in aller Regel die "Eingangsstufe" des Auszubildenden in das spätere Berufsleben darstellen.

Obwohl wir den Gegenstand der Untersuchung auf einen Teilbereich der Reformdiskussion beruflicher Bildung reduzieren, bleibt die analytisch-deskriptive Darstellung technisch-organisatorischer, sozioökonomischer und pädagogischer Bedingungen und Begrenzungen unseres Erkenntnisobjektes in die wirtschaftliche und gesellschaftliche Gesamtproblematik der gegenwärtigen Struktur und zukünftigen Gestaltung des Beschäftigungs- und des Berufsbildungssystems eingebunden. Aufgrund des gegebenen Sach- und Organisationszwangs angestrebter kontinuierlicher

(8) Vgl. § 1 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14.8.1969 (BGBl. I S. 1112)

und integrierter Lernprozesse (life-long-learning) sind die über kaufmännische betriebliche Berufsausbildung und Sachbearbeiter-tätigkeiten im Bürobereich hinausgehenden allgemeinen Fragen beruflicher Fortbildung und sozialen Aufstiegs in den folgenden Ausführungen stets mitzudenken, auch wenn diese Beziehungen im einzelnen nicht herausgearbeitet werden.

Die Rationalisierung von Verwaltungsprozessen, verbunden mit Wandlungen der Unternehmensorganisation, und die stetig wachsende Komplizierung des Marktgeschehens verdichten die den kaufmännischen Arbeitsabläufen zugrundeliegenden Strukturelemente zu schwer durchschaubaren, komplexen Wirkungszusammenhängen. So gesehen stellt sich die technisch-organisatorische Entwicklung im Bürobereich als sozioökonomischer Prozeß dar, der auf Produktivitätssteigerung in den Verwaltungsabläufen zielt und damit eine permanente Anpassung der quantitativen und qualitativen Berufsanforderungen auslöst.

Im Vordringen moderner Verfahren der Daten- und Textverarbeitung liegt u. E. in bezug auf die Bürotätigkeit - deren Arbeitsobjekte vorwiegend Informationen sind - eine der wesentlichen Ursachen für die Veränderungen qualitativer Berufsanforderungen. Beschränken sich doch die Auswirkungen der neuen Arbeitstechniken und -abläufe nicht auf die unmittelbar mit der Informationsverarbeitung verbundenen Funktionen, sondern erfassen in der Regel, je nach gegebener Organisationsstruktur, den gesamten Bürobereich. Aufgrund zunehmend funktionaler Spezialisierung der Bürotätigkeiten läßt sich eine stetig wachsende Qualifikationspolarisierung anspruchsvoller und anspruchloser Fähigkeiten erkennen.

Als Maßstab für den Grad der Abstimmung und/oder der Divergenzen zwischen Beschäftigungssystem und Berufsausbildungssystem kommt der Ausbildungsordnung im Rahmen unserer Ausführungen besondere Bedeutung zu. Sie legt bisher die im Ausbildungsberuf zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten bundeseinheitlich fest und stellt durch den Ausschließlichkeitsgrundsatz eine der wesentlichen rechtsverbindlichen Grundlagen betrieblicher Berufsausbildung dar (9).

Angesichts des technisch-organisatorischen Wandels sollten die Ausbildungsordnungen in ihrem didaktischen Konzept über die tätigkeitsbezogenen Lerninhalte hinaus auch jene Verhaltensweisen berücksichtigen, die es dem Auszubildenden ermöglichen, sein Recht auf Eigenständigkeit und individuelle Ausprägung wahrzunehmen und ihn zum richtigen Gebrauch von beruflicher Mobilität befähigen. So gesehen verkörpert die Ausbildungsordnung die entscheidende Gelenkstelle zur Angleichung materialer Ansprüche betrieblicher Ausbildungskonzeptionen und formaler Forderungen wirtschaftspädagogischer Bildungstheorie an die Erfordernisse sachadäquater und zeitgemäßer Berufsausbildung (Flexibilität und Durchlässigkeit).

Aus dieser Sicht versucht die vorliegende Arbeit die wechselseitigen Beziehungen zwischen technisch-organisatorischer Entwicklung und dem Strukturwandel kaufmännischer Büroberufe kritisch darzustellen und auszuwerten. Im Vordergrund

(9) § 25 Abs. 2 und § 28 Abs. 1 BBiG

der Analyse steht der qualitative Aspekt der Auswirkungen solcher Interdependenzen auf die kaufmännische betriebliche Berufsausbildung, während wir quantitative Untersuchungen (Arbeitsmarktforschung, Berufslenkung) und die schulische Ausbildung wegen ihrer eigenständigen Problematik nur berücksichtigen, wenn sie in einem direkten Bezug zu unseren Ausführungen stehen. In diesem Rahmen möchte die vorliegende Arbeit einen wirtschaftspädagogischen Beitrag zur Reform betrieblicher Ausbildungskonzeptionen leisten.

B. DIE BETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG IM SPANNUNGS- FELD ZWISCHEN TECHNIK UND BERUFSBILDUNGSTHEORIE

I. Beruf und Technik

1. Berufsidee und Berufswirklichkeit

Der Beruf in seiner objektiven Erscheinungsform ist sowohl in den Untersuchungen zahlreicher wissenschaftlicher Einzeldisziplinen als auch im umgangssprachlichen Raum auf dem Hintergrund der historisch spezifischen Wandlungen des Arbeitsverhältnisses sehr unterschiedlich gedeutet worden. Mit der Gegenüberstellung von Berufsidee und Berufswirklichkeit gilt es, einen an der beruflichen Realität orientierten formalen Berufsbe-
griff als zentrale Kategorie der vorliegenden Untersuchung zu erarbeiten.

Die unterste systematische statistische Einheit der Berufsklassifizierung bildet der einzelne Beruf. Hierunter werden "die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen verstanden, durch die der einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft" (1). Berufliche

(1) Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe, Stuttgart-Mainz 1970, S. 10

Leistung zielt in diesem Sinne nicht nur auf die Herstellung von Gütern, sondern sie umfaßt auch die verschiedensten Arten von Dienstleistungen sowie die Gestaltung und Vermittlung kultureller Werte.

Während die Sozial-Ökonomik den Erwerbsberuf (2) in den Vordergrund ihrer Betrachtung rückt, sieht die Pädagogik die geistig fundierte Arbeit als Erfüllung der subjektiven Lebensaufgabe des einzelnen (3), wobei sie eine Identität von subjektivem Berufsempfinden und objektiver Berufssituation verwirklicht wissen will. Für die Jurisprudenz schließlich ist die Berufstätigkeit Gegenstand eines Arbeitsvertrages.

Diese Beispiele einiger Sichtweisen machen deutlich, daß eine für alle verbindliche Deutung des Phänomens Beruf nicht existiert, zumal im Zuge der historischen Entwicklung den einzelnen dem Phänomen inhärenten Elementen unterschiedliche Bedeutungen beigemessen wurden. Mit Recht ordnet Maier daher den Beruf denjenigen Begriffen zu, "die durch die Erbschaft einer langen Geschichte belastet sind und mit dem Wechsel der religiösen und philosophischen Auffassungen, dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse ihre Bedeutungen und ihre Inhalte geändert haben" (4).

(2) Vgl. Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Halbband, 4. Aufl., Tübingen 1956, S. 80

(3) Vgl. Fischer, A.: Über Beruf, Berufswahl und Berufsberatung als Erziehungsfragen, Leipzig 1918, S. 19

(4) Maier, G.: Der Beruf, Darmstadt 1962, S. 23

Die Vielzahl der Begriffsformulierungen wirft auch für die Berufserziehung die Frage nach dem gemeinsamen Moment in den Berufstätigkeiten auf, das dazu berechtigt, sie als Berufe zu klassifizieren. Denn ob praktische oder geistige, gegensätzliche oder weniger verschiedene Arbeitsverrichtungen, überall spricht man von Berufen. Wir müssen daher von der konkret-pragmatischen Seite der Berufsbenennung sozusagen hinter den Beruf schauen, um das Einheitliche zu erkennen, das allen Berufen in gleicher Weise gemeinsam ist.

Neunheuser definiert das Wesen des Berufes als "das Moment, das sich quer durch die gesamte Berufswelt hindurchzieht, durch alle Schichten und Stufen, nach der vertikalen und nach der horizontalen Seite... Das Wesen ist Einheit in der Vielzahl" (5).

Aus dieser ontologischen Sicht zeigt sich das Wesen des Berufes konstant und von der geschichtlichen Entwicklung unberührt. Der technische Fortschritt und die damit verbundene sozioökonomische Dynamik können zwar das äußere Erscheinungsbild eines Berufes verändern und/oder verschieben, sogar vollkommen verdrängen, doch das betrifft nur die Außenseite des Berufes, denn "das Sein selbst (die Innenseite, d. Verf.)... geht nicht unter, es kann wohl für das Bewußtsein (Erleben) der Menschen in das geschichtliche Unterbewußtsein absinken", aber geschichtsphilosophisch kann ein Beruf überhaupt nicht gestrichen werden (6).

(5) Neunheuser, K.: Begegnung von Mensch und Beruf, Düsseldorf 1957, S. 44f.

(6) Ders.: ebd. S. 173

Das Wesen des Berufes wird erst durch die Einordnung in jene fundamentale Beziehung deutlich, die allem menschlichen Handeln zugrunde liegt: die Subjekt-Objekt-Beziehung. Diese Interdependenz bedeutet für Litt, daß "der Mensch nicht ohne den Beistand der Welt im vollen Sinne des Wortes Mensch sein kann", und "die Welt, um ganz sie selbst sein zu können, auf die befreiende Tat des Menschen angewiesen" ist (7).

Es handelt sich um eine naturwirkliche, reale Zuordnung. Der Beruf steht von Natur aus in der Mitte der Beziehung zwischen Mensch und Welt, und er läßt sich seinem Wesen nach nur aus diesem objektiven Wechselverhältnis begreifen. Durch seine Mittelstellung zielt der Beruf in zwei Richtungen. Einmal ist er der Seite des Menschen zugewandt und umschließt den ideell-ethischen Bereich, zum anderen verkörpern sich in der Objektbeziehung die Eigengesetzlichkeit des Berufsgegenstandes und nicht zuletzt die ökonomische Grundlage (8).

Die Fragwürdigkeit vieler Berufsdefinitionen erklärt sich aus der unterschiedlichen Interpretation der seinsgemäßen Zusammenhänge des Beruflichen. Es besteht die Gefahr der Verabsolutierung des ideell-ethischen oder des materiell-ökonomischen Aspekts. Unter dem idealistischen Postulat, der Mensch sei Selbstzweck, wird die Möglichkeit der Selbstbefreiung vom äußeren Schicksal durch die Objektivation subjektiver Leistungen in die innere Sphäre abgedrängt (9).

(7) Litt, Th.: Mensch und Welt, München 1948, S. 199

(8) Vgl. Ders.: Berufsbildung, Fachbildung, Menschenbildung, Bonn 1958, S. 11; Neunheuser, K.: a. a. O., S. 46 und 171

(9) Vgl. Blankertz, H.: Berufsbildung und Utilitarismus, Düsseldorf 1963, S. 92

"Beruf ist Arbeit, lebenslängliches, innerlich zusammenhängendes Schaffen und Fortwirken, ergriffen aus Be-Ruf, unter dem Gebot einer inneren Stimme, d.h. aus selbstloser Hingabe an die durch Arbeit zu verwirklichenden Menschenzwecke, unter dem Zwang der eigenen Natur, die nur durch diese und keine andere Arbeit sich entfalten kann und allein durch solche Entfaltung beglückt wird" (10).

Dem verinnerlichten Berufsbegriff steht die materiell-ökonomische Interpretation diametral entgegen. Aus dieser Sicht bildet der Beruf die "Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance" (11) in einer sich am Konkurrenz- und Leistungsprinzip orientierenden Wirtschaftsverfassung, in der nach Stütz "die menschliche Arbeit, allen anderslautenden Be-teuerungen und Bemühungen zum Trotz, ein Kostenfaktor bleibt" (12).

Die Diskrepanz zwischen den exemplarisch ausgewählten Berufsdefinitionen liegt in den verschiedenen Auffassungen über die Arbeit begründet. In der Aussage Fischers ist die Berufsarbeit dem Wesen des Berufes funktional verhaftet. Durch die innige Beziehung der zentralen Phänomene Arbeit und Beruf, wobei nach Dörschel "das erste immer die Voraussetzung und der Inhalt des zweiten ist" (13), erhält der Beruf durch das Leistungs-moment den Charakter des Nützlichen und Zweckhaften. Doch

(10) Fischer, A.: a.a.O., S. 19f. (dort z.T. gesperrt)

(11) Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft, a.a.O., S. 80

(12) Stütz, G.: Berufspädagogik unter ideologiekritischem Aspekt, Frankfurt/Main 1970, S. 69

(13) Dörschel, A.: Arbeit und Beruf in wirtschaftspädagogischer Betrachtung, Freiburg 1960, S. 81

in jedem Fall läßt die Arbeit als ein tätiges Verhalten den Beruf im Raum des Menschen zur Entfaltung kommen, sie vermittelt den Beruf (14).

Die sozioökonomische Interpretation funktionalisiert dagegen den Beruf zu einem Faktor der betrieblichen Planung und Organisation, wobei - wie Hollenbach meint - in dieser Betrachtungsweise "die höheren Sinnfragen" ausgeschlossen bleiben (15). Die Reflexion ökonomisch relevanter Arbeit und deren inhaltliche Bestimmung führt aber gerade zu der für den Pädagogen so wesentlichen Erkenntnis, daß der Beruf, wie u. a. Peege hervorhebt, "in der Gegenwart für viele nicht mehr als Lebensinhalt, auch nicht mehr als Lebensentfaltung, sondern nur noch als Lebensunterhalt" steht (16). Aus pädagogischer Perspektive subsumieren wir damit in den folgenden Ausführungen dem Beruf jene Arbeitsverrichtung, die der einzelne von seiner Individualität her bejaht und als Basis seiner Existenzsicherung im Rahmen einer arbeitsteilig organisierten Gesellschaft übernimmt (17).

-
- (14) Vgl. Daheim, H.; Heid, H.: Beruf und Berufserziehung, in: Bernsdorf, W. (Hg.): WSoz, Bd. 1, Frankfurt/Main 1972, S. 100
- (15) Hollenbach, J. M.: Der Mensch der Zukunft, Frankfurt/Main 1959, S. 26
- (16) Peege, J.: Berufliche Leistung in ihrer Bedeutung für Mensch und Wirtschaft, in: DBFSch 8/1969, S. 580
- (17) Ein ähnliches Verständnis des heutigen Berufsbegriffes findet sich u. a. bei Daheim, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft, 2. Aufl., Köln-Berlin 1970, S. 24ff.; Zabeck, J.: Entwurf eines didaktischen Systems als Voraussetzung für die Entwicklung eines Programms der Curriculumforschung im Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, in: Ders. u. a.: Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze der Curriculumforschung für den Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, Hannover 1973, S. 12f.

2. Die Technik als sozialkulturelles Phänomen der industriellen Arbeitswelt

Die moderne Wirtschaft, gekennzeichnet durch die Industrieunternehmung und die großbetriebliche Massenerzeugung, übt einen zunehmenden Einfluß auf die Grundlagen und Existenzbedingungen unserer Gesellschaft sowie auf die gesamte soziale Wirklichkeit aus. Der Apparat der großindustriellen Produktion hat das "geistige Antlitz des Menschengeschlechts fast bis zur Unkenntlichkeit verändert" (18), und die Auseinandersetzung mit der "Lebenswelt der Industriekultur als das Naturmilieu" (19) ist noch keineswegs beendet. Durch den permanenten Prozeß rationeller Arbeitsgestaltung wird die Gesellschaft als 'Großorganisation' der Arbeit geformt.

Diese dynamische Entwicklung arbeitsteiliger Differenzierung, verbunden mit fortschreitender Strukturierung und Institutionalisierung der einzelnen Tätigkeiten, ersetzt immer mehr die Berufe als direkte Träger der Arbeitsteilung durch die Betriebe und deren technisch-organisatorische Aufgabenteilung. Ein solcher Wandel zeigt sich besonders deutlich in der Gegenüberstellung kaufmännischer Erwachsenentätigkeiten (Sachbearbeiter für Einkauf, Verkauf, Versand, Personal- und Sozialwesen usw.) und klassischer kaufmännischer Ausbildungsberufe (Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel usw.).

-
- (18) Weber, M.: Methodologische Einleitung für die Erhebung des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahlen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie (1908), in: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen 1924, S. 60
- (19) Freyer, H.: Der Ernst des Fortschritts, in: Freyer, H.; Papalekas, J.C.; Weippert, G. (Hg.): Technik im technischen Zeitalter, Düsseldorf 1965, S. 86

Die Funktionalisierung der Bürotätigkeiten und ihre sozioökonomischen Auswirkungen bestimmen das Berufsverständnis und die Berufswirklichkeit auch in weiten Bereichen des kaufmännischen Sektors. In enger Wechselwirkung mit dieser Entwicklung steht der Einsatz moderner Maschinen zur Bewältigung kaufmännischer Aufgaben und löst - vor allem seit der Einführung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen - einen Funktionswandel der Bürotätigkeiten aus, der sich nahezu analog zu den Vorgängen der Mechanisierung innerhalb der industriellen Produktion vollzieht.

Die Folgen einer solchen Evolution im Bürobereich verdeutlichen nicht nur fortschreitende Arbeitsteilung und Arbeitserlegung, sondern es bilden sich auch Arbeits- und Berufsfelder mit neuartigen Inhalten. Alle diese Einflüsse geben Anlaß zu einer kritischen Reflexion der traditionellen kaufmännischen Berufsausbildung und dürfen bei der Gestaltung künftiger betrieblicher kaufmännischer Ausbildungskonzeptionen nicht unberücksichtigt bleiben. Daher setzt jede Beschäftigung mit dem Strukturwandel der Berufe aus der Sicht historisch gegebener gesellschaftlich-wirtschaftlicher Verhältnisse eine Klärung unserer grundsätzlichen Vorstellungen über die Technik voraus. Wir finden uns sonst unvorbereitet mit jenen Spannungen in der Gesellschaft konfrontiert, die durch "ein falsches Vertrauen auf die sich selbst regulierende Kraft wirtschaftlicher Interessen und ein mangelndes Interesse an einer Analyse der Regeln des technischen Fortschritts" (20) hervorgerufen werden.

(20) Tüchel, K.: Herausforderung der Technik, Bremen 1967, S. 9

Die Technik - der "große Mensch", wie Gehlen sagt (21) - stellt das zentrale Anliegen jeder "Theorie des gegenwärtigen Zeitalters" (22) dar, und ihre Einwirkungen auf das Beschäftigungs- und Bildungssystem der industriellen Arbeitswelt lassen sich nur durch eine Betrachtung der jeder Wirklichkeit zugrundeliegenden seinsgemäßen Zusammenhänge analysieren. Erklärt sich doch das 'Was', das Wesen eines Phänomens, aus dem 'Wie' des inneren Zusammenhangs seiner notwendigen Elemente.

Dessauer sieht die Technik als "reales Sein aus Ideen durch finale Gestaltung und Bearbeitung aus naturgegebenen Beständen" (23). Diese Definition hat den Vorzug, daß ihre Aussage keine Wertung des Phänomens Technik beinhaltet (24). Reales Sein aus Ideen meint hier nicht nur ein Antizipieren des Soseins in der schöpferischen Vorstellung des Menschen, sondern auch "das Ergebnis der sachgestaltenden Tätigkeit" (25).

-
- (21) Gehlen, A.: Die Seele im technischen Zeitalter, (7. Aufl.), Hamburg 1964, S. 9, (im Original hervorgehoben)
 - (22) Freyer, H.: Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart 1967 (Neudruck)
 - (23) Dessauer, F.: Streit um die Technik, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1958, S. 234 (im Original hervorgehoben)
 - (24) Zur Problematik der Einstufung der Technik in eine Rangordnung kultureller Werte vgl. Tuchel, K.: Wissenschaftliche Erkenntnisse und technische Fortschritte in meta-ökonomischen Wertordnungen, in: VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, Düsseldorf 1971, S. 121ff.
 - (25) Grochla, E.: Automation und Organisation, Wiesbaden 1966, S. 16 (im Original hervorgehoben)

Eine solche Objektivation des sachlichen Handelns wird durch finale, schöpferisch-gestaltende Tätigkeit im Sinne von "bewirkende(r) Technik" (26) materialisiert.

Aus der gegebenen Definition lassen sich jene drei verschiedenen Phänomene ableiten, die in der Literatur vorwiegend den Begriff der Technik ausmachen. Dies ist einmal das auf Wissen beruhende Können als Verfahren (27) oder Methode im Sinne der sokratischen 'techné', zweitens die Realtechnik oder naturwissenschaftliche Technik und drittens das finale Erstellen eines gegenständlichen Werkes (28).

Grochla definiert Realtechnik in dem oben angegebenen Sinn als denjenigen "Bereich menschlicher Zweckhandlungen, innerhalb

-
- (26) Linke, W.: Technik und Bildung, Heidelberg 1961, S. 34 (im Original hervorgehoben). Linke betont besonders, daß die Sachgestaltung als bewirkende Technik nur einen Aspekt des gesamten Phänomens erhellt, während dabei "das Ergebnis des technischen Bewirkens und Gestaltens, die 'gegenständliche Technik', d.h. 'das technische Werk'", außer acht bleibt. S. 35. Zum Problem der Objektivation menschlichen Handelns vgl. Gehlen, A.: a.a.O., S. 18: "Gleich ursprünglich aber objektiviert der Mensch auch sein sachliches Handeln, er schlägt es der Außenwelt zu, sieht es in deren Ebene, läßt es von ihr weiterführen und potenzieren - er 'objektiviert' seine Arbeit."
- (27) Verfahren meint hier im Gegensatz zum ingenieurtechnischen Bereich den Umgang mit Werkstoffen, Werkzeugen, Maschinen und Apparaten, wobei eine Technik in der Ausführung ausgebildet und so lange eingeübt wird, bis sie habituell vollzogen werden kann. Vgl. dazu u.a. Linke, W.: a.a.O., S. 49. Zur Verfahrenstechnik im ingenieurtechnischen Bereich (Reaktionsverfahren) vgl. Riebel, P.: Industrielle Erzeugungsverfahren in betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden 1963, S. 62ff.; Kosiol, E.: Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum, Reinbek 1972, S. 161ff.
- (28) Vgl. Grochla, E.: a.a.O., S. 15ff.; Linke, W.: a.a.O., S. 34ff.; Schlieper, F.: Allgemeine Berufspädagogik, Freiburg 1963, S. 116ff.

dessen sich die Gestaltung von funktionsfähigen Gebilden materieller Natur zur Erfüllung eines vorgegebenen Zweckes vollzieht" (29). Hierbei ist nicht mehr irgendeine bestimmte Seite menschlicher Tätigkeit gemeint, sondern die Gesamtheit der auf die Gestaltung des Sachbereiches bezogenen Handlung. Die dritte Erscheinungsform gehört der jüngeren Zivilisationsgeschichte an und bezeichnet die Summe aller vom Menschen geschaffenen technischen Werke als "Inbegriff alles sachlich Bewirkten" (30).

Seit dem Eindringen der modernen Technik (31) in die menschliche Lebensordnung hat die Mehrdimensionalität des Begriffes zu den verschiedensten Deutungen ihres Einflusses auf den Menschen geführt (32). Zwischen den beiden Extremen, "Per-

(29) Grochla, E.: a. a. O., S. 18

(30) Linke, W.: a. a. O., S. 35

(31) Keilhacker sieht den entscheidenden Ausgangspunkt für die Entstehung unseres Zeitalters der Technik und der mit ihm zusammenhängenden pädagogischen Probleme "dort und in jener Art des Denkens..., aus der die modernen Naturwissenschaften hervorgegangen sind, nämlich in der Reduzierung des Qualitativen auf das Quantitative, d. h. in Maß und Zahlen Ausdrückbare". Unter der Welt der Technik versteht er in diesem Zusammenhang "die Welt der selbsttätigen Maschine", die in der zweiten Hälfte des 18. Jh. mit der Erfindung der Dampfmaschine begonnen hat. Keilhacker, M.: Die pädagogische Situation der Gegenwart unter dem Einfluß der modernen Technik, in: Röhrs, H. (Hg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1967, S. 88, (dort z. T. hervorgehoben)

(32) Zu den vielfältigen Auffassungen über die Technik als sozialkulturelles Phänomen und den unterschiedlichen Interpretationen ihrer ökonomischen und sozialen Auswirkungen vgl. u. a. IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, 2 Bde., 2. Aufl., Frankfurt/Main 1966; RKW (Hg.): Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 1, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1970; IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, 2 Bde., Frankfurt/Main 1971; VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, a. a. O., (1971)

fektion der Technik", interpretiert als "eine verändernde, eine umwandelnde, eine zerstörende Macht" (33), und der Technik als Basis der Erzeugung neuer Einsichten, Verfahren und Konstruktionen zur tatsächlichen oder vermeintlichen Verbesserung der menschlichen Lebensbedingungen (34), liegt eine Vielzahl von Stellungnahmen zahlreicher Autoren, die sich mit diesem Phänomen beschäftigten. Die jeweils gegebene historische Situation, der Gebrauch eines indifferenten Technikbegriffes sowie des Hervorhebens abstrakter Tugenden in der Auseinandersetzung mit dem technischen Fortschritt - z.B. asketische Hingabe an die Sache, Innerlichkeit, Stimme des Gefühls - verhinderten eine sachgemäße Konfrontation mit den realen Gegebenheiten. Um aber Wesen und Wirken der Technik in der industriellen Arbeitswelt verständlich zu machen, ist es notwendig, das Problem der Subjekt-Objekt-Beziehung in dem Spannungsverhältnis 'Mensch und moderne Arbeitswelt' neu zu überdenken.

Die Reflexion kann man - wie Litt meint - "nicht sicherer... verhindern und der blassen Abstraktion zum Sieg über das blutvolle Leben verhelfen, als wenn man dem Menschen einredet, daß eigentlich Menschliche in ihm könne nur in einem abgesonderten Bezirk des inneren Daseins und abseits von der Betriebbarkeit des tätigen Lebens gedeihen. Denn damit lädt man ihn dazu ein, sein individuelles Sein in seine 'Innerlichkeit' zurückzunehmen und das 'Äußere' - das ihn darum für sich zu beanspruchen keineswegs aufhört - zu einem 'ent-menschten' Mechanismus erstarren zu lassen" (35). Die Vorgänge der arbeits-

(33) Jünger, F.G.: Perfektion der Technik, 4. Aufl., Frankfurt/Main 1953, S. 171

(34) Vgl. Steinbuch, K.: Programm 2000, Stuttgart 1970, S. 78f.

(35) Litt, Th.: Technisches Denken und menschliche Bildung, 3. Aufl., Heidelberg 1964, S. 90

teiligen Spezialisierung, das "Mittel-Zweck-Denken" (36) und die "Veräußerlichung" (37), die mit zunehmender Funktionalisierung des betrieblichen Verwaltungsprozesses auch die Büroarbeit verändert haben, lassen sich trotz aller möglichen Gefährdung des Menschen durchaus positiv deuten und werten. So können das Sachdenken und die Sachbeherrschung mit Litt etwa als "reine Geistestat" gesehen werden, während der Veräußerlichung der Natur seiner Meinung nach "ein Ehrenplatz" im Rahmen der Bildung der Menschheit gebührt (38).

Die Anklage gegen die Technik als einer "Fehlentwicklung unserer abendländischen Kultur" (39) wendet sich also eigentlich an die falsche Adresse. Sie sollte sich nicht an die Technik als solche richten, meint Wenzl, sondern vielmehr an die Menschen, "die von den von ihnen geschaffenen Möglichkeiten einen schlechten und falschen Gebrauch machen" (40). Der Mensch entscheidet zuletzt selbst über Menschlichkeit und Unmenschlichkeit der Technik. So hat z.B. die Einführung moderner Büromaschinen nicht ohne weiteres eine Verengung der bisherigen beruflichen Tätigkeit zur Folge; sie führt aber andererseits auch nicht zwangsläufig zu einer erhöhten Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft der im Bürobereich tätigen Menschen (41).

(36) Ders.: ebd., S. 43

(37) Ders.: Das Bildungsideal der deutschen Klassik und die moderne Arbeitswelt, 2. Aufl., Bochum o.J. (1962), S. 84

(38) Ders.: ebd., S. 96 und S. 98 (2 Zitate)

(39) Spranger, E.: Pädagogische Perspektiven, 8. Aufl., Heidelberg 1964, S. 16

(40) Wenzl, A.: Technik und Ethik, in: Hastenteufel, P. (Hg.): Markierungen, München 1964, S. 62; vgl. Keilhacker, M.: Pädagogische Orientierung im Zeitalter der Technik, 3. Aufl., Stuttgart 1964, S. 31

(41) Vgl. u.a. Linke, W.: a.a.O., S. 26

Je entwickelter die technischen Möglichkeiten sind, desto entscheidender ist die Wahl, die der Mensch unter entgegengesetzten Möglichkeiten treffen muß. In dieser Ambivalenz fördernder und gefährdender Einwirkungen der Technik auf den Menschen liegt ihr antinomischer Charakter begründet (42). Maßgebend sind allein der rechte Bezug des einzelnen zu den ständig neu auftretenden Problemen der dynamischen technischen Entwicklung und deren Einwirkungen auf die sozioökonomische Umgebung. Die "Machbarkeit der Sachen" (43), dynamisches Element in diesem Prozeß kreativer Neuanpassung, formt nicht nur den Menschen in eigener Art, sondern sie versachlicht zugleich die zwischenmenschlichen Beziehungen und löst spezifische Verhaltensweisen unter den Beteiligten aus, denn der einzelne hat es vorwiegend "mit Stoffen zu tun...", denen er seine Zwecke ausdrückt, nicht mit Partnern des Lebens. Das muß Folgen haben, auch für ihn selbst" (44).

a. Mechanisierung

Der Entwicklungsprozeß der technischen Objektivierung menschlicher Arbeit und Leistung weist drei Stufen auf (45). Die erste Stufe der Verstärkertechniken ist im Potenzieren menschlicher Fähigkeiten durch Werkzeuge gekennzeichnet. Auf der zweiten Stufe wird die menschliche Arbeit durch die Ergänzungstechniken

-
- (42) Vgl. Litt, Th.: Das Bildungsideal, a.a.O., II. Systematischer Teil, 6. Kap.; ders.: Naturwissenschaft und Menschenbildung, 4. Aufl., Heidelberg 1963, S. 95;
Linke, W.: a.a.O., S. 12 und S. 26
(43) Freyer, H.: Theorie, a.a.O., S. 31
(44) Ders.: ebd., S. 31
(45) So auch Gehlen, A.: a.a.O., S. 8

mittels Maschinen ersetzt. Die Vollendung dieser Entwicklung liegt in der dritten Stufe, in der die Entlastungstechniken mit Hilfe von Automaten die geforderte Zielsetzung ohne geistigen und körperlichen Aufwand erreichen sollen. Wesentliche geistige Voraussetzung dazu bildet die Reduktion der Qualität auf die Quantität (46).

Die innere Bindung des einzelnen zu seinem Arbeitsprodukt als einem gewachsenen Ganzen löst sich ständig mehr auf. Fortschreitende Arbeitsteilung zerlegt systematisch den Arbeitsvorgang in die logische Abfolge seiner notwendigen Teile. Durch die gedankliche Vorwegnahme der verschiedenen 'Handgriffe' wird der Arbeitsablauf geplant und durch die Verteilung der Elemente auf die ausführenden 'Organe' und die Bereitstellung der entsprechenden Mittel zur Durchführung organisiert.

Die Gliederung des Arbeitsablaufes, verbunden mit der Sachgesetzlichkeit der zu verrichtenden Aufgabe, bildet damit die Grundlage der Rationalisierung. Rationales Vorgehen zeigt sich hier bei der Problemanalyse und/oder der Suche nach neuen Einsichten als die Anwendung von Vernunft, die zur optimalen Verfahrensauswahl sowie zur Entwicklung objektiver Bewertungskriterien führt. Mit zunehmender Rationalisierung dürfte daher eine Progression der geistig-schöpferischen Arbeit im Vergleich zur körperlichen im allgemeinen sowie zu den körperlichen und geistigen Repetitivfunktionen im besonderen eintreten (47).

(46) Vgl. Keilhacker, M.: Pädagogische Orientierung, a.a.O., S. 40

(47) Vgl. Heid, H.: Pädagogische Konsequenzen sozialkultureller Strukturwandlungen, in: JWuS, Heidelberg 1967, S. 203

Die in der Sache liegende Gliederung des Arbeitsablaufes intendiert in der historischen Entwicklung wachsender Arbeitsteilung durch die Transformation immer größerer Anteile körperlicher und geistiger Arbeit auf Mechanismen (48) einen Prozeß organisatorischen Umdenkens (49). Derartige Vorgänge kennzeichnen zunehmend auch die Verwaltungsfunktion, da u. a. die "oft völlig neu gestalteten Informationsprozesse im Bürobereich... in vielen Fällen die volle Effizienz nur dann erlangen, wenn auch die bisherige Organisationsstruktur kritisch überprüft und den neuen Erfordernissen organisch angepaßt wird" (50).

Analog zur Fließarbeit, jener "repetitive(n) und unterteilte(n) Arbeit mit kollektivem Zwangsrhythmus", die "den Arbeiter nur mit einem streng begrenzten Teil der Gesamtfertigung

-
- (48) Unter Mechanismen sind in diesem Zusammenhang nicht nur Maschinen und/oder Maschinengruppen zu verstehen, sondern auch Werkzeuge, Vorrichtungen, Geräte und Apparate. Vgl. dazu: Boveri-Wasserab-Jauslin (Hg.): Fischer Lexikon Technik, Bd. 4, Frankfurt/Main 1963, S. 22; Kruse, J.; Kunz, D.; Uhlmann, L.: Wirtschaftliche Auswirkungen der Automatisierung, Berlin-München 1968, S. 14
- (49) Auf diesen organisatorischen Aspekt der Mechanisierung weist Riebel besonders hin, weil die Mechanisierung seiner Auffassung nach "den Ersatz wechselhafter, ohne feste Regelung ablaufender Verrichtungen durch solche, die sich gleichmäßig wiederholen, zur Voraussetzung hat und weil sie darauf abstellt, Handlungsabläufe ein für allemal in der zweckmäßigsten Form festzulegen". Riebel, P.: a. a. O., S. 114
- (50) Grochla, E.: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung im strukturellen Wandel, in: Ders. (Hg.): Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung, Wiesbaden 1971, S. 28

eines Produktes" verbindet (51), vollzieht sich gegenwärtig im Verwaltungsbereich eine Entwicklung, deren Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der im Büro Tätigen große Ähnlichkeiten mit dem Strukturwandel der Arbeitsverhältnisse in der Mechanisierungsphase der industriellen Produktion aufweisen. Einer der wesentlichen Gründe für diese Veränderungen liegt in dem Trend zur strafferen Organisation und zu verstärktem Maschineneinsatz im Bürobereich, verbunden mit einer fortschreitenden Differenzierung und Verteilung der Gesamtaufgabe Büroarbeit auf zwei streng voneinander getrennte Gruppen, von denen die weitaus größere vorwiegend generell geregelte Routineaufgaben und die Minderheit dispositive Aufgaben erfüllt.

So gesehen wächst auch im Bürobereich die Diskrepanz zwischen erforderlicher Rationalität und Effektivität der jeweiligen Aufgabenerfüllung und der menschlichen Natur. Für den im Büro tätigen Arbeitnehmer ergibt sich damit - wie im klassischen Taylorismus - die Gefahr, zum Störfaktor (52) abqualifiziert zu werden, wenn er "sich in seinen Bewegungen, seinen psychischen Reaktionen, in der Organisation seiner Zusammenarbeit, in der Einordnung in die Befehlshierarchie der industriellen Welt" (53) nicht an das neue Arbeitssystem anpaßt.

(51) Friedmann, G.: Zukunft der Arbeit, Köln 1953, S. 194

(52) Vgl. Taylor, Fr.W.: The Principles of Scientific Management, New York 1923, S. 52

(53) Strzelewicz, W.: Industrialisierung und Demokratisierung der modernen Gesellschaft, Hannover 1958, S. 17. Zur Überwindung der Funktionalisierung des Menschen im Betrieb durch den Taylorismus setzt Strzelewicz die 'Anthropotechnik' als Antithese. Anthropotechnik als Technik der Menschenbehandlung, des Menschentrainings und des Menschenarrangements ergibt sich als Summe der Erfahrungen und Erkenntnisse der Psycho-, Physio-, Administrations-, Sozio- und Forschungstechnik.

Hier wird die praktische Relevanz des bereits theoretisch erörterten antinomischen Charakters der Technik besonders deutlich. Die konsequente Anwendung der Arbeitsteilung reduziert den Berufstätigen in Produktion und Verwaltung zum "Lückenbüsser der Mechanisierung" (54) in einem System funktioneller Rationalität, dessen Handlungsablauf so organisiert ist, daß er zu einem vorgegebenen Ziel führt, "wobei jedes einzelne Glied dieser Handlungsreihe einen funktionellen Stellenwert erhält" (55).

Dennoch sieht Friedmann in der Auseinandersetzung mit der sachlichen Struktur des modernen Systems mit dem technischen Fortschritt die Möglichkeit gegeben, "eine neue Form der Einheit der Arbeit zu schaffen" (56). Auch Schelsky vertauscht die Rolle des Lückenbüssers mit der "eines einen universalen mechanischen Vorgang überwachenden und kontrollierenden Zuschauers" (57). Diese Thesen lassen sich u. E. nur dann verifizieren, wenn die Berufsausbildung in ihre Ausbildungsinhalte über die sich vorwiegend aus den Gegenwartsaufgaben des jeweiligen Erwachsenenberufes ergebenden Kenntnisse und Fertigkeiten hinaus auch die möglichen Veränderungen in Wirtschaft und Beruf einschließt und damit die Grundlage für ein eigenständiges berufliches Verhalten legt, das zur richtigen Nutzung beruflicher Mobilität befähigt.

-
- (54) Friedmann, G.: Zukunft, a. a. O., S. 191; ders.: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952, S. 185. Das Nervensystem des Arbeiters "füllt die Lücken der Automatisierung".
- (55) Mannheim, K.: Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus, Darmstadt 1958, S. 63
- (56) Friedmann, G.: Der Mensch, a. a. O., S. 63
- (57) Schelsky, H.: Die Zukunft des Menschen in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt 2/1962, S. 101; vgl. auch Kosiol, E.: a. a. O., S. 167

Die Problematik der zunehmenden Funktionsverschiebung von körperlichen zu geistigen Tätigkeiten und die damit verbundenen Veränderungen der Qualifikationsstufen sind an anderer Stelle noch im einzelnen zu untersuchen. Wir können aber in diesem Zusammenhang schon feststellen, daß die Forderung nach mehr Flexibilität und Mobilität in der Ausübung der Berufsarbeit überwiegend diejenigen trifft, die den veränderten Gegebenheiten einer hochtechnisierten Wirtschaft nicht mehr gewachsen sind (58). Dies wird um so mehr einsichtig, wenn man erkennt, daß die jetzige Phase der Arbeitsteilung über die Analyse des einzelnen Arbeitstaktes und seines technisch-wirtschaftlichen Kombinationsprozesses im Betriebsganzen hinausgeschritten ist und die "Maßstäbe instrumentalen Handelns auch in andere Lebensbereiche eindringen" (59).

Rationalisierung und Organisation verändern somit nicht nur die einzelne Tätigkeit, sondern das arbeitende Ganze, die institutionellen Bereiche der Gesellschaft. Eines dieser Ordnungsgefüge ist der Betrieb, von dem Michel sagt, daß er durch die Entgeistigung des sozialen Raumes auf dem Hintergrund des

-
- (58) Vgl. Bombach, G.: Die Automatisierung und die heutigen Strukturwandlungen in Wirtschaft und Gesellschaft, in: Universitas 3/1966, S. 291; Rühle von Lilienstern, H.: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit und seine Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung, DVkB Bd. 99, Braunschweig 1963, S. 21f.
- (59) Habermas, J.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie" (1968), in: Ders.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie", 3. Aufl., Frankfurt/Main 1969, S. 48. In diesem Zusammenhang wird besonders die Urbanisierung der Lebensweise, die Technisierung des Verkehrs und der Kommunikation hervorgehoben.

"technische(n) Zusammenwirken(s) nackter Arbeitskraftatome" charakterisiert sei (60). Nicht die Entseelung der Arbeit, sondern das Verblassen des sozialen Miteinander führt zur unaufhaltsamen Trennung von Arbeitsraum und Lebensraum des Berufstätigen. Die fortschreitende Rationalisierung gestaltet die Atmosphäre im Betrieb sachlicher und unpersönlicher. Die Arbeitsabläufe in den Verwaltungsprozessen werden in zunehmendem Maße einer rationellen Kontrolle unterworfen und mit der technischen Verfügungsgewalt über die expandierenden Systeme in die außerordentlich anwachsende Verantwortung der Person gebracht. Daraus folgert Heid, "daß nur derjenige Subjekt sozialkultureller Prozesse zu bleiben vermag, der die wissenschaftliche Entwicklung und ihre Bedeutung für das soziale Leben zumindest zu verfolgen und in sein Handlungskonzept einzubeziehen vermag" (61). Die pädagogische Bedeutung dieser Entwicklung liegt in der Forderung nach einem hohen geistigen Niveau des Nachwuchses, denn, so meint Abraham zu Recht, mit "intellektuell ungeschulten Menschen kann man weder einen vollrationalisierten Betrieb noch ein demokratisches Staatswesen aufrechterhalten" (62).

b. Automatisierung

Die bisher letzte und bedeutendste Phase der technischen Entwicklung und höchste Stufe der Organisation der Arbeit ist die

-
- (60) Michel, E.: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1953, S. 339; vgl. dazu auch Freyer, H.: Theorie, a. a. O., S. 39
- (61) Heid, H.: a. a. O., S. 203 (dort z. T. hervorgehoben)
- (62) Abraham, K.: Die Steigerung der Produktivität durch Rationalisierung und ihre Bedeutung für die Berufserziehung des Kaufmanns, in: DVkB Bd. 87, Braunschweig 1955, S. 55

Durchführung geistiger und körperlicher Arbeitsverrichtungen ohne menschliche Eingriffe: die Automatisierung (63). Nach herrschender Auffassung scheint sie das Ergebnis der Weiterentwicklung von Arbeitsteilung und Mechanisierung i. w. S. in einem sich über große Zeiträume erstreckenden Rationalisierungsprozeß zu sein. Die Institutionalisierung des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts und die gegenwärtige Erscheinungsform der Produktions- und Verwaltungsprozesse gehören zu den meistgenannten Faktoren soziokultureller Strukturwandlungen in der Literatur (64). Ihre Auswirkungen werden als eine Zäsur dargestellt, die in ihrer kulturgeschichtlichen Bedeutsamkeit einen ähnlichen Wendepunkt markiert, wie es der Übergang zur Industriekultur gewesen ist. Gehlen interpretiert diesen Strukturwandel als "absolute Kulturschwelle", d. h. "kein Sektor der Kultur und kein Nerv im Menschen wird von dieser Transformation unergriffen bleiben, die noch Jahrhunderte dauern kann, wobei es unmöglich ist, anzugeben, was in diesem Feuer verbrennen wird, was umgeschmolzen und was sich als widerstehend erweisen wird" (65).

-
- (63) Vgl. zur begrifflichen Klärung Automatisierung oder Automation Dolezalek, C.M.: Automatisierung-Automation, in: VDI-Zeitschrift, Bd. 98, Düsseldorf 1956, S. 563f. Riebel, P.: a. a. O., S. 115; König, F.: Automatisierung oder Automation?, in: DBFSch 1/1965, S. 27ff.; Goodman, L. L.: Automation, in: Encyclopaedia Britannica, Vol. 2, Chicago-London-Toronto-Geneva-Sydney 1964, S. 858
- (64) Vgl. u. a. IG Metall (Hg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, Frankfurt/Main 1963; Neuloh, O.: Die weiße Automation, Spich 1966; Lutz, B. u. a.: Berufsaussichten und Berufsausbildung in der BRD, Bd. 3, Hamburg 1966; Bolte, K.M. u. a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland, Opladen 1970
- (65) Gehlen, A.: Urmensch und Spätkultur, 2. Aufl., Frankfurt/Main-Bonn 1964, S. 263 (im Original z. T. hervorgehoben); vgl. ders.: Die Seele im technischen Zeitalter, a. a. O., S. 87

Die Frage nach den Konsequenzen aus dieser Betrachtungsweise hängt in entscheidendem Maße von der Deutung des Phänomens Automatisierung ab, das diese Zäsur heute im wesentlichen charakterisiert und vertieft. Handelt es sich um eine solche Wandlung "der materiellen und geistigen Existenzbedingungen, daß sie zu einer völligen Umgestaltung der wirtschaftlichen, politischen, gesellschaftlichen und auch der humanen Lebensordnungen führen muß" (66), oder "um einen evolutionären Vorgang, dessen Wirkungen wir absehen und die wir in die von uns gewünschte Bahn lenken können" ? (67).

Die Schwierigkeit der Problemlösung liegt darin, daß die Automatisierung neben ihrer technologischen Seite, die sich jeder exakten und allgemeingültigen Begriffsbestimmung zu entziehen scheint (68), auch einen subjektiv emotionalen und ideologischen Aspekt besitzt. Eine seinsgemäße Betrachtung des Phänomens muß daher versuchen, Emotionalität und Ideologie aus der begrifflichen Analyse auszuschließen (69). Der Abbau der ideologischen Verhärtung der Fronten zwischen Pessimisten und Optimisten hat in der Automatisierungsdiskussion überraschend

(66) Schmid, C.: Mensch und Technik, Bonn 1956, S. 4

(67) Kruse, J.; Kunz, D.; Uhlmann, L.: Wirtschaftliche Auswirkungen, a.a.O., S. 5f. (Vorwort)

(68) Vgl. Walter, H.: Automation und technischer Fortschritt, Diss. Köln 1962, S. 14

(69) "...we must eliminate from our minds the emotional content engendered by such phrases as 'seeing eyes', 'automatic memories', and 'electronic brains'...". Woollard, F.G.: Machines in the Service of Man, in: The Automatic Factory - What does it mean? Report of the Conference held at Margate, 16th to 19th June, 1955, London o. J., S. 199

schnell Schelskys Hoffnung auf die Eigengesetzlichkeit psychologischer Übertreibungen und Dramatisierungen bestätigt: Die Übersättigung führt in kurzer Zeit zu einer Abnutzung der Schlagwörter als "Aktualitätsvehikel" (70).

Die bisherige Darstellung und Deutung des geschichtlichen Vorgangs der Substitution körperlicher und teilweise auch geistiger menschlicher Arbeit durch Mechanismen hat verdeutlicht, daß die technische Objektivation der Arbeit zum Wesen des Menschen gehört. Das logische Endziel dieser Entwicklung ist der vollautomatisierte Arbeitsprozeß. Denn ein in Gang befindlicher Fortschritt determiniert, wie Freyer hervorhebt, "in starkem Maße die möglichen Richtungen und Erfolgchancen des Handelns. Er ist das Feld, auf das sich jedes Tun projizieren muß, es sei denn, es enthalte sich, radikal weltflüchtig, jeder Teilnahme an der gegenwärtigen Wirklichkeit und jeder Einwirkung auf sie" (71).

Die rationale Zwecksetzung der Ablauforganisation bereitet die Automatisierung in dem Maße vor, wie sich die Art der Ausführung verschiedener Aufgabenstellungen mit Hilfe technischer Einrichtungen vom Aufgabenträger löst und durch sich selbst objektiv wird. Das heißt, die organisatorische Struktur aus Menschen und technischen Hilfsmitteln wird auch in den bisher durch menschliche Organe ausgeführte Funktionen der Steuerung und Kontrolle durch selbsttätig arbeitende und entscheidende Mechanismen substituiert.

(70) Schelsky, H.: Die sozialen Folgen der Automatisierung (1957), in: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit, Düsseldorf 1965, S. 126

(71) Freyer, H.: Der Ernst des Fortschritts, a. a. O., S. 97

In diesem Zusammenhang stellen die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen eine der wesentlichsten Entwicklungen der Automatisierungstechnik im Bürobereich dar. Informationsempfang und -verarbeitung, Aktionsentscheidung und -auslösung werden bereits in weiten Bereichen von Mechanismen wahrgenommen und vollziehen sich sachlich und institutionell in einem eigenständigen Teilsystem. Die "Rückmeldung" - der Vergleich einer bestimmten Verhaltensweise mit ihrem Ergebnis, dessen Auswertung wieder das zukünftige Verhalten beeinflusst - wird in einem solchen technischen System durch Maschinenfunktionen ersetzt (72).

So gesehen erscheint uns die Automation als Synthese aus Arbeitsteilung, Mechanisierung, kontinuierlichem Prozeß und Selbsttätigkeit. Sie kennzeichnet in der gegenwärtigen industriellen Entwicklung jene evolutionäre Phase (73), in der der Mensch seine Arbeit im ständig fortschreitenden Kombinationsprozeß wissenschaftlicher Errungenschaften und wirtschaftlicher Verhältnisse mehr und mehr mechanisiert.

(72) Vgl. Wiener, N.: Mensch und Menschmaschine, Frankfurt/Main 1958, S. 55; vgl. auch Steinbuch, K.: Automat und Mensch, 3. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1965, 13. und 14. Kapitel (Lernende Automaten; Bedingte Reflexe, die Lernmatrix)

(73) Vgl. Diebold, J.: Die automatische Fabrik, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1956, S. 18; Buckingham, W.S.: Automation und Gesellschaft, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1967, S. 16f.

Im Gegensatz dazu spricht Doberer denjenigen, die in der Automation keine Revolution sehen, sondern eine Evolution der Mechanisierungsphase, die Qualifikation ab, eine Beziehung zu den geistigen Umwälzungen des Strukturwandels zu haben "auch wenn sie bereit sind, automatische Maschinen zur Möblierung ihrer Epoche der Mechanisierung zu verwenden". Doberer, K.K.: Sinn und Zukunft der Automation, Frankfurt/Main 1958, S. 61

Die Vielschichtigkeit des Phänomens hat zu einer breiten Skala differenzierter Auffassungen in der Automationsdiskussion geführt (74). Schlagwörter wie zweite industrielle Revolution, Büroautomation, "a change in production philosophy" (75) und die unterschiedlichen Interpretationen ihrer Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft machen deutlich, daß die Automation als bisheriger Höhepunkt des technischen Fortschritts in erster Linie ein qualitatives Phänomen ist, das sich in vielen seiner Teilbereiche mit den traditionellen Darstellungsmethoden nicht quantitativ analysieren läßt.

-
- (74) Pollock systematisiert die häufigsten Definitionen zu drei Typen der Begriffsbestimmungen:
- "1. Automation ist nichts als ein neuer Name für die fortschreitende Mechanisierung des Arbeitsprozesses. Die darunter fallenden Neuerungen der Technik und der Produktionsmethoden bieten keinerlei Grund zur Beunruhigung...
 2. Die zweite Gruppe von Definitionen räumt ein, daß es sich bei der Automation um radikal neue Produktionsmethoden handle. Zur Unterscheidung von der bisherigen Phase des technischen Fortschritts werden bestimmte Merkmale angegeben, manchmal ein einziges, z.B. Kontrolle von Maschinen durch Maschinen, häufiger aber eine Kombination von Merkmalen.
 3. Die dritte Gruppe ist vor allem orientiert an der maschinellen Ausführung von Arbeiten, die bisher nur von Menschen geleistet werden konnte, vor allem also von der Ersetzung von Gehirnfunktionen durch elektronische Geräte, sowie an der tendenziellen Verdrängung der 'direkten' Arbeit aus der Produktion". Pollock, F.: Automation, (2. Aufl.), Frankfurt/Main 1964, S. 22
- (75) Diebold, J.: Statement of Diebold, in: Automation and Technological Change. Hearings before the Subcommittee on Economic Stabilization of the Joint Committee on the Economic Report, Congress of the United States, Washington 1955, S. 8. Diebold sieht in der Automation eine neue Idee, eine spezifische Denkweise in einem integrierten System: "It is a way of looking at, as much as it is a way of doing, a technology."

Entscheidend für die folgenden Ausführungen ist die Annahme, daß sich auch im Verwaltungsbereich - je nach Betriebsgröße - eine zunehmende Lockerung der Bindung an deterministische Routineverrichtungen wie Lagerdispositionen, Fakturierung und Lohn- und Gehaltsrechnungen abzuzeichnen scheint. Die Bearbeitung volldefinierter repetitiver Massenvorgänge aus dem Auftrags-, Lohn- und Rechnungswesen usw. durch elektronische Datenverarbeitungsanlagen bietet qualifizierten kaufmännischen Sacharbeitern die Möglichkeit jene Aufgaben zu übernehmen, die effektiv nur durch geistige Arbeit zu lösen sind und hohe Qualifikationsanforderungen an die Ausführenden stellen.

Aus dieser Sicht meint Automatisierung "die Befreiung des Menschen von der Ausführung immer wiederkehrender gleichartiger Verrichtungen und insbesondere seine Loslösung aus der zeitlichen Bindung an den Rhythmus maschineller und anderer technischer Einrichtungen" (76). Die Frage nach dem Grad der Mechanisierung, von dem ab ein Produktions- und/oder Verwaltungssystem als automatisiert zu gelten hat, bleibt einer Analyse industrieller Erzeugungsverfahren aus technischer und betriebswirtschaftlicher Sicht vorbehalten.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Je höher der Mechanisierungsgrad eines Systems ist, um so mehr besteht die Gefahr innerer Gleichgültigkeit gegenüber der Objektivität der Technik. Das Spannungsverhältnis zwischen Zweckbewußtsein und Seinsbestimmung wird in seinem antinomischen Charakter für den einzelnen durch die Automatisierung und ihre Auswirkungen auf den sozioökonomischen Strukturwandel individuell verschieden verstärkt. Dieser ständigen Auseinandersetzung

(76) Dolezalek, C.M.: Automatisierung, a.a.O., S. 564

ist das Individuum um so eher gewachsen, je mehr es die Technik "in ihrer Geschichtlichkeit, schöpferischen Freiheit und Welthaftigkeit versteht" (77) und aus dieser Einsicht die Bereitschaft zur permanenten Weiterbildung entwickelt, um damit die eigenen Disponibilitätschancen zu erhöhen.

Die vorangegangene Besinnung auf das Wesen der Technik stellt eine der notwendigen Voraussetzungen für die Untersuchung der pädagogisch relevanten Einflüsse der Automatisierung auf die Gestaltung künftiger Lerninhalte und Lernziele kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen dar. Darüber hinaus bedarf es der Reflexion der formalen Forderungen der Berufserziehung, da sich aus ihnen jene bildungstheoretischen Grundlagen ableiten, welche die pädagogische Struktur der Ausbildungskonzeptionen bestimmen.

-
- (77) Tüchel, K.: Die Philosophie der Technik bei Friedrich Dessauer, Frankfurt/Main 1964, S. 121; Hahn, H.H.: Überlegungen zur Möglichkeit sozial-rationaler Steuerung der Technik, in: VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, a.a.O., S. 77ff.

II. Berufserziehung und Technik

1. Die erzieherische Funktion des Berufes

Die teilhafte Bedeutung des Berufes hat zwar, wie wir gesehen haben, den Berufscharakter verändert und zu einer Wandlung des Berufsverständnisses geführt, damit jedoch nicht die Tatsache aufgehoben, daß der Mensch in seinem beruflichen Handeln "durch die Begegnung mit Personen und Sachen innerhalb der industriellen Arbeitswelt in einer typischen Weise geprägt wird" (1). Dieser Gestaltungsprozeß vollzieht sich in zwei Grundrichtungen: in der finalen Grundrichtung Mensch-Sache (Welt) und in der kausalen Sache-Mensch.

Aus finaler Sicht verkörpert der Beruf tätiges Verhalten des Menschen als eines "auf die Handlung, auf die Veränderung der Außenwelttatsachen hin angelegte(n) Wesen(s)" (2). Der Mensch gestaltet, formt und bildet in seinem Beruf und durch sein berufliches Verhalten die Welt zu einer spezifischen Umwelt. Grad und Ausmaß dieser Formung und Gestaltung sind heute im allgemeinen durch die Beziehung Mensch und Betrieb und im besonderen dadurch bestimmt, inwieweit der einzelne den Normen und Forderungen dieses Sozialverhältnisses mit seinen individuellen Qualifikationen entspricht und sich mit dem Inhalt seiner Aufgabenerfüllung identifiziert.

Selbst wenn der Mensch sein sachliches Handeln in der Ebene der Außenwelt objektiviert sieht, ist diese Welt des Gegenständlichen

(1) Maier, G.: a. a. O., S. 128

(2) Gehlen, A.: Die Seele im technischen Zeitalter, a. a. O., S. 17

im Sinne der kausalen Grundrichtung doch gleichsam Voraussetzung, daß ein solches Handeln überhaupt geschehen kann, d.h. die Widerstände müssen gegeben und/oder möglich sein. In der Auseinandersetzung und in der Bemeisterung der natürlichen Stoffe und Vorgänge ist der Mensch Formender und Geformt-Werdender zugleich.

Diese Auseinandersetzung mit der geistigen und dinglichen Wirklichkeit der industriellen Arbeitswelt aktualisiert einen Erziehungs- und Bildungsprozeß, sofern der einzelne nicht in zweckhafter Funktionalität verharret, sondern in rationaler Distanziertheit sich selbst, die Gesellschaft und die Welt reflektiert (3). In diesem Prozeß schließt im Sinne Peege's Bildung Erziehung und Erziehung Bildung so ein, daß die Einflüsse und Auswirkungen intentionaler und funktionaler Gestaltungsfaktoren miteinander verschmelzen und nur noch theoretisch voneinander zu trennen sind (4).

So gesehen übergreift Formung als Bildung und Prägung des Menschen durch die Berufstätigkeit den traditionellen Erziehungsbegriff, indem sie nicht allein die formenden Kräfte aus der lebendi-

-
- (3) Vgl. Litt, Th.: Naturwissenschaft und Menschenbildung, 4. Aufl. Heidelberg 1963, S. 11. Bildung ist "jene Verfassung des Menschen..., die ihn in den Stand setzt, sowohl sich selbst als auch seine Beziehung zur Welt 'in Ordnung zu bringen' ". Vgl. auch Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen, Empfehlungen und Gutachten, Folge 4: Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung, Stuttgart 1960, S. 20. "Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung ist jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln."
- (4) Vgl. Peege, J.: Die Fachschulreife als Problem kaufmännischer Berufserziehung, Neustadt/Aisch 1967, S. 67

gen und deshalb unserem Wesen verwandter erscheinenden Welt umfaßt, sondern darüber hinaus auch die gegenständliche Umwelt, die den in ihr lebenden Menschen zu einer bestimmten psychologischen Gestalt formt, mit einschließt (5).

Der einzelne wird somit in der Ausübung seiner Berufstätigkeit von einer eigenständigen Welt ergriffen und in einem langsamen, stetig fortschreitenden Prozeß nach den Forderungen und Gesetzmäßigkeiten dieser Berufsstruktur umgeformt und nach deren Notwendigkeiten ausgerichtet. Dieser Anpassungs- und Eingliederungsvorgang verändert auf die Dauer das Individuum in seiner Persönlichkeit. Der einzelne erlebt die Gesellschaft aus der Sicht seines Berufes und vollzieht seine Wertung nach den Vorstellungen, zu denen ihn die Berufs- oder Betriebsgruppe erzieht. Die sozio-ökonomische Realität tritt dem Menschen mit der "Eigenständigkeit und Widerständigkeit einer in sich gegründeten Wirklichkeit" gegenüber und weist sein Verhalten in bestimmte Richtungen (6).

Diese Erfahrung und die Erkenntnis der Wechselbezogenheit des Berufes in der Subjekt-Objekt-Differenzierung charakterisieren die Berufswelt mit ihren zahlreichen verschiedenen Berufstätigkeiten vom Wesen her als ein Zentrum der Formung des Menschen. Wenn auch neuere Untersuchungen das Fehlen religiöser Motive als Kern lebendiger menschlicher Bildung in der modernen Berufswelt bestätigen (7), schließt doch eine Reduktion des ganz-

(5) Vgl. Schneider, F.: Technik und Wirtschaft als Triebkräfte der Pädagogik der Völker, in: Hastenteufel, P. (Hg.): Markierungen, a. a. O., S. 86

(6) Litt, Th.: Mensch und Welt, a. a. O., S. 24

(7) Vgl. Strzelewicz, W.: Bildungsvorstellungen, in: Ders. u. a.: Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, Stuttgart 1966, S. 574; Bolte, K. M. u. a.: Beruf und Gesellschaft, a. a. O., S. 226ff.

heitlichen Berufes auf eine partielle Tätigkeit im Rahmen einer sozialen Großorganisation nicht von vornherein Werterlebnisse aus (8).

Solche Ergebnisse erhellen, daß der stete Prozeß der Wirkungen des Menschen auf die natürliche oder geistige Umwelt einerseits und der Wirkungen des geistigen auf das physische oder des physischen auf das geistige Milieu andererseits gerade das Feld der Berufstätigkeiten in ihrer zunehmend arbeitsteiligen Spezialisierung als Erziehungs- und Bildungsraum aktualisiert (9).

Die Frage nach Anpassung oder Widerstand (10) des Individuums an die grundlegenden Veränderungen seiner Umwelt, die von einer am Konkurrenz- und Leistungsprinzip orientierten Wirtschaftsverfassung geprägt wird, ist das Kernproblem der gegenwärtigen beruflichen Grund- und Weiterbildung, die in Unterricht und Unterweisung alles intentionale Erziehungs- und Bildungsstreben in Betrieben und Schulen umfaßt.

-
- (8) Vgl. Abel. H.: Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft, Frankfurt/Main 1957, S. 31 und S. 64; Wurzbacher G.; Schlottmann, U.: Beruf und Schule als Faktoren sozio-kultureller und personaler Strukturierung und Veränderung, in: faktoren, Bd. 2, Stuttgart 1966, S. 86. Fürstenberg, F.: Soziale Werte im Berufsleben, in: DBFSch 2/1970, S. 123
- (9) Vgl. Klafki, W.: Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung, 3. und 4. Aufl., Weinheim 1964, S. 297f. In einem einheitlichen Geschehen vereinen sich subjektiver und objektiver Aspekt der Bildung in einem Formungsprozeß, der in seinem finalen und kausalen Wirken sowohl den Prozeßablauf als auch dessen Ergebnis umschließt.
- (10) Vgl. u. a. Keilhacker, M.: Erziehung und Bildung in der Industriegesellschaft, Mainz 1967, S. 70ff.

Abraham sieht die Lösung dieser tiefgreifenden Auseinandersetzung in der funktionalen Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb (11). Er hypostasiert, "daß die Gesellschaft sinnvoll geordnet ist", und verlangt von dem Jugendlichen "die Erfassung der Gegründetheit der Gesamtordnung der Gesellschaft auf objektive sittliche Normen durch das Erlebnis der Unterordnung der Belange des Betriebes unter die Normen des kodifizierten Rechts und der sittlichen Vorstellungen des öffentlichen Bewußtseins" (12).

Ohne kritische Reflexion der tatsächlich gegebenen Beschaffenheit der modernen Arbeitswelt muß diese Aufforderung zu einer Unterordnung führen, die durch die Einschränkung individueller und gesellschaftlicher Entfaltungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist. Dem Glauben an eine prästabilisierte Harmonie gesellschaftlicher Strukturen und ihren positiven erzieherischen Funktionen setzt Peege in wohl realistischer Einschätzung des Gegebenen "das Hinführen der Jugend zur Fähigkeit, selbständig begründet werten und entscheiden zu können" (13), entgegen.

Eine der wesentlichen Aufgaben der heutigen Berufserziehung liegt daher u.E. in der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie gesellschaftlicher Verhaltensweisen, die es dem einzelnen ermöglichen, ohne Einengung der individuellen politischen und intellektuellen Interessen an der Gestaltung des

(11) Vgl. Abraham, K.: Der Betrieb als Erziehungsfaktor, 2. Aufl., Freiburg 1957

(12) Ders.: ebd., S. 158 und S. 170 (2 Zitate)

(13) Peege, J.: Kaufmännische Berufsbildung in der pluralistischen Gesellschaft, in: DVkB Bd. 106, Braunschweig 1967, S. 13

Sozialgebildes Betrieb mitzuwirken. Denn die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter bleibt begrenzt, "solange sie sich auf berufliche Unterordnung ohne Mitbestimmung beschränken muß" (14).

2. Erziehung zur Rationalität

Die vorangegangene Untersuchung der erzieherischen Funktion des Berufes hat die kritische Situation der Erziehungswirklichkeit in der modernen industriellen Arbeitswelt erhellt. Die Problematik, pädagogisch relevante Konsequenzen aus den gegenwärtigen soziokulturellen Strukturwandlungen zu ziehen, liegt weniger in der technisch-wirtschaftlichen Bewältigung der allgemein menschlichen Situation als vielmehr in den bereits 1948 von Ziegenfuß betonten "inneren Schwierigkeiten einer sinnvollen, durchdachten und lebendig mit der gesellschaftlichen Wirklichkeit verbundenen Berufserziehung, die mehr sein will als eine bloße Abrichtung für praktische Aufgaben" (15).

Diese Einsicht fordert auf zur menschlichen Bemeisterung der technisch-ökonomischen Gegebenheiten als dem humanen Vollzug des Sachauftrages unserer Zeit (16). Somit sollte die Reflexion gesellschaftlicher Gegebenheiten und der von ihr ausgelösten Wandlungen, konkretisiert in dem Tatbestand unserer technischen Zivilisation, als wesentlicher Bestandteil in den gegenwartsbezogenen Bildungsbemühungen Berücksichtigung finden.

(14) Peege, J.: Berufliche Leistung, a. a. O., S. 589

(15) Ziegenfuß, W.: Beruf und Bildung, in: Pädagogik 4/1948, S. 13 (im Original in Kleinschrift)

(16) Vgl. Antoine, G.: Aufstieg durch Ausbildung, in: Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Bd. 2, Frankfurt/Main 1973, S. 22; Derbolav, J.: Erziehung im Zeitalter der Automation, in: Röhrs, H. (Hg.): Die Bildungsfrage, a. a. O., S. 110

In einer weitgehend von Wirtschaft und Technik bestimmten gesellschaftlichen Realität ist Bildung nicht mehr primär am Menschen orientiert, sondern auch an Mitteln und Zwecken. Der Umgang mit neuen Stoffen und Sachmitteln verlangt neben umfangreichem fachlichem Wissen zunehmend technische Sensibilität (17). Während z.B. die Kenntnis der Buchführung in den traditionellen kaufmännischen Tätigkeitsanforderungen einen zentralen Stellenwert innehatte, wird diese Qualifikation heute zugunsten neuer Fertigkeiten und Kenntnisse, wie etwa Beherrschung der Grundlagen der elektronischen Datenverarbeitung, in ihrer Bedeutung relativiert oder ganz ersetzt.

Rationale Berufserziehung sollte darüber hinaus die Formen mitmenschlicher Zusammenarbeit berücksichtigen, da die Eigengesetzlichkeit und die Sachzwänge der vorherrschenden gesellschaftlichen Systeme im Zuge der technisch-organisatorischen Entwicklung die Antriebe und Aktivitäten des einzelnen in entscheidendem Maße verdrängen können. Durch die Reduktion des Menschen zum quantifizierbaren Element in diesen Sachsystemen (18) entsteht die Gefahr, daß der einzelne in zweckgerichteter Funktionalität aufgeht und sich seinem sozio-ökonomischen Dasein entfremdet.

-
- (17) Vgl. Cube, F. von: Erziehung zur Rationalität, in: Bildungsfragen im Zeitalter der Automation, Weinheim 1965, S. 7. Cube spricht in diesem Zusammenhang von dem wachsenden "Bewußtsein der prinzipiellen Machbarkeit".
- (18) Freyer sieht darin die Realität der "sekundären Systeme" gegeben. Dies "sind Systeme der sozialen Ordnung, die sich bis zum Grunde, das heißt bis in die menschlichen Subjekte hinein entwerfen. Sie setzen immer zugleich die Anforderungen und ihre Erfüllung, die Chance und den Wettbewerb um sie, die Spielregel und den Spieler und passen beides aneinander". Freyer, H.: Theorie, a. a. O., S. 88

Hier muß insbesondere die Wirtschaftspädagogik den Selbsterziehungs- und Selbstbildungsprozeß mit wirklichkeitsnahen Erziehungshilfen unterstützen, um den einzelnen vor der mehr oder weniger bedingungslosen, unreflektierten Anpassung an die systemimmanenten Sachzwänge der modernen Arbeitswelt und der rentabilitätsorientierten Wirtschaftsverfassung zu schützen. Werden die möglichen menschenbildenden Motive in Arbeit und Beruf nicht wirksam aktualisiert, so reduziert sich der Berufstätige auf jenes Minimum, das man oft von ihm erwartet; dann heißt es mit Litt "jeglicher Hoffnung auf Bildung entsagen" (19).

Die pädagogische Lösung des Problems liegt in der bewußten Auseinandersetzung mit dem Wesen der Technik und ihren gesellschaftlichen Folgen, wobei die menschliche Ordnung als Maßstab im sozioökonomischen Bereich über die sachliche Ordnung der technisch-wirtschaftlichen Rationalisierung gestellt werden muß (20).

In dieser Auseinandersetzung mit der Realität ist der Herausforderung der Technik allein durch die Technik nicht zu begegnen. Auch der Tatbestand, daß ein Gesellschaftssystem den Bedingungen technischer Rationalität genügt, reicht nicht aus. Entscheidend ist vielmehr, wie Habermas meint, daß ein Prozeß in Gang gebracht wird, der "das gesellschaftliche Potential an technischem Wissen und Können zu unserem praktischen Wissen und Wollen rational verbindlich in Beziehung setzt" (21).

(19) Litt, Th.: Berufsbildung, a.a.O., S. 24

(20) Vgl. Löbner, W.: Das Bild des Menschen und die Wirtschaftspädagogik, in: DBFSch 3/1955, S. 168

(21) Habermas, J.: Technischer Fortschritt und soziale Lebenswelt, in: Ders.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie", a.a.O., S. 118

Dieser Prozeß kann schwerlich von dem einzelnen allein vollzogen werden. Hier setzt die Notwendigkeit und Aufgabe der Erziehung zur Rationalität ein. Das bedeutet Aktivierung des reflexiven Bewußtseins und der Distanz zu den in den sozialen Bereichen manifestierten traditionsbestimmten Interessenanlagen im Verhältnis zum technisch Möglichen und Machbaren als einem Ergebnis der Auswertung des mit der Lebenspraxis verbundenen technischen Wissens.

Voraussetzung einer Beziehung zur rationalen Auseinandersetzung mit dem Vorgegebenen ist die Frage nach der weltanschaulichen Fundierung der jeweils zugrundegelegten Erziehungs- und Bildungsidee (22). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann

-
- (22) Das bedeutet nicht die Suche nach einer konkreten Zielvorstellung, der alles Bildungsbemühen untergeordnet wird. Hierunter ist vielmehr die Frage nach den traditionellen Grundwerten Wahrheit, Freiheit und Gerechtigkeit zu verstehen. Der Dienst an diesen Werten und die Deutung ihrer Bewußtseinsinhalte - z. B. aus christlicher und nichtchristlicher Sicht - läßt die Pluralität der möglichen Auslegungen und Überzeugungen erkennen. Diese Vielfalt konkurrierender Behauptungen und Bestrebungen teilt sich auch der Erziehungsidee mit. Wir lehnen daher mit Litt die Formung eines allseits anerkannten Menschenbildes ab, d. h., "daß nur im Widereinander und Füreinander der Streitenden die immer drohende Erstarrung des Geistes gelöst... werden kann. Einheit ist also auch hier das Ziel, dem die Bewegung zustrebt. Aber diese Einheit ist nicht Uniformität der einem allverbindlichen Reglement sich Unterwerfenden, sondern die Vielgestalt der in einem umfassenden Lebenszusammenhang Befäßen und wetteifernd diesen Lebenszusammenhang Weiterführenden". Litt, Th.: Wissenschaft und Menschenbildung im Lichte des West-Ost-Gegensatzes, 2. Aufl., Heidelberg 1959, S. 64

die Pluralität der möglichen Auslegungen und Überzeugungen zum Entwurf eines Menschenbildes für die Pädagogik (23) nicht untersucht werden. Die folgenden Ausführungen sollen daher nur exemplarisch einige anthropologische Ansätze aufzeigen, die u. E. für den Gang der Untersuchung wesentlich sind.

Max Scheler, der Begründer der philosophischen Anthropologie, reduziert die Vielheit der Selbstinterpretationen auf fünf Grundtypen der Selbstauffassung des Menschen (24). Von diesen Denkfiguren sind die Modellannahmen zum 'homo humanus' und 'homo faber' in ihren wesentlichen Kriterien zu skizzieren, da sie die Grundlage der beiden Extrempositionen in der Diskussion um die Rationalität der Erziehung darstellen.

Das Menschenbild des 'homo humanus' deutet das Individuum als trieb- und naturüberlegene Person. Der Geist äußert sich als Funktion des obersten Grundes aller Dinge, der die Welt in ihrer Ordnung aufrechterhält und "dessen eine große Manifestation das 'Leben' ist" (25). Der Mensch als endliches Wesen und geistige Person steht unter dieser Ordnung, innerhalb

-
- (23) C. F. von Weizsäcker vertritt die Ansicht, es fehle überhaupt ein integrierender anthropologischer Ansatz auf die Frage: "Was ist der Mensch?". Auch die Pädagogik teilt seiner Auffassung nach die "manifeste Dringlichkeit der Aufgaben mit dem Leiden an der Ungeklärtheit der anthropologischen Voraussetzungen". Weizsäcker, C. F. von: Die Rolle der Wissenschaft, in: Grossner, C. u. a.: 198. Jahrzehnt, Hamburg 1969, S. 501 und S. 505
- (24) Vgl. Scheler, M.: Philosophische Weltanschauung, Bern 1954, S. 66ff.
- (25) Ders.: Die Stellung des Menschen im Kosmos, 6. Aufl., München 1962, S. 38 (im Original z. T. gesperrt)

derer er jedoch in seinem Denken und Handeln nicht gebunden, also frei ist. Diese Freiheit verkörpert Auftrag und Erfüllung eines von Grund aus auf Sinn und Wert hin angelegten Lebens und nicht etwa Lücke oder Spielraum innerhalb einer total vom Gesetz her determinierten Welt.

Die Fähigkeit des Menschen zum Selbstbewußtsein äußert sich darin, "daß es ihm gegeben ist, zu sich 'Ich' zu sagen" (26). Aus dieser Sicht bedeutet "das 'Wesen', die 'Natur' des Menschen als Ich, als Subjekt, ... nichts anderes als die notwendige Weise des Vollzugs des Selbstbewußtseins... der Mensch ist sein Wesen, indem er es im Selbstbewußtsein aktual vollzieht" (27).

Die Zentrierung der Existenz des Menschen kennzeichnet die Einheitlichkeit und Bezüglichkeit alles Erlebten auf eine innere Mitte, "die jedoch nie ein bloß Gegebenes, sondern auch und erst recht ein immerfort Aufgegebenes" ist (28). Mit dieser dialektischen Doppelsinnigkeit sieht Derbolav (29) die Verbindung zwischen Anthropologie und Pädagogik verwirklicht.

Bestimmt ein solches Menschenbild die Zielvorstellung einer Erziehung zur Rationalität, dann besteht die Gefahr der Verabsolutierung und Idealisierung des 'inneren Bezugs', d. h.: man interpretiert die sozioökonomischen Realitäten des technischen Zeitalters als Behinderung einer ganzheitlichen Per-

(26) Litt, Th.: Mensch und Welt, a.a.O., S. 22

(27) Döpp-Vorwald, H.: Erziehungswissenschaft und Philosophie der Erziehung, Ratingen 1967, (Neudruck), S. 341

(28) Litt, Th.: Mensch und Welt, a.a.O., S. 22

(29) Vgl. Derbolav, J.: Der "philosophische Begriff" des Menschen und die Rolle der Menschenbilder in der Pädagogik, in DBFSch 7/1957, S. 471

sönlichkeitsbildung und schließt sie aus. Der Prozeß der Wertbildung wird in die sterile Zone der abgeschlossenen Innerlichkeit verwiesen und damit der bewußten Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit entzogen.

Dieser Verinnerlichungsprozeß ist zu entmythologisieren, wenn die Erziehungshilfen einer zeitgemäßen Pädagogik in der täglichen Konfrontation des einzelnen mit der Sachwelt wirklichkeitsnahe Kontrapunkte setzen sollen.

Diametral entgegengesetzt zum Menschenbild des 'homo humanus' steht das der naturalistischen, positivistischen und pragmatischen Lehre: der 'homo faber'. Die Philosophie - geprägt durch eine fortschrittliche mathematisch-naturwissenschaftliche Denkweise - neigt besonders in den genannten Richtungen immer mehr zu einer Weltanschauung des Materialismus, Mechanismus, Naturalismus. Es gibt nur noch Grundunterschiede zwischen Mensch und Tier. Dieselben Elemente, Gesetze und Kräfte, die in allen anderen Lebewesen dominieren, sind auch im Menschen vorhanden.

Der denkende Geist und die trieb- und naturüberlegene Freiheit, die charakterisierend für den 'homo humanus' sind, werden hier von unten gesehen und als "nachträgliche Epiphänomene und tätigkeitslose Bewußtseinsspiegelungen von Agentien" (30) gedeutet. Der Mensch ist nicht mehr durch den Geist bestimmt, sondern in der total durch Naturgesetze determinierten Welt ist er "Maschinenwesen" und "Werkzeugtier" (31), das Endprodukt einer natürlichen Evolution.

(30) Scheler, M.: Philosophische Weltanschauung, a.a.O., S. 72

(31) Ders.: ebd. S. 74

Diese skizzenhafte Darstellung des 'homo faber' berücksichtigt zwar den für die gegenwärtige Pädagogik so wichtigen Bezug zur technisch-wirtschaftlichen Realität, doch auch hier besteht die Gefahr der Verabsolutierung eines Teilaspektes. Während die Selbstinterpretation des 'homo humanus' alle Bezüge in die zurückgezogene Innerlichkeit der Individualität zentriert, argumentiert der 'homo faber' ausschließlich aus dem perfektionierten Funktionalismus technisch-organisatorischer Äußerlichkeit.

Die pädagogische Zielvorstellung, fundiert in diesem Menschenbild, müßte den einzelnen konsequent zur totalen Anpassung an die genormten und typisierten systembezogenen Denk- und Verhaltensschemata erziehen. Damit wird das Individuum zum spezialisierten Funktionsträger wirtschaftlicher und sozialer Apparaturen, den man, wie Doberer so treffend formuliert hat, überall dort einbaut, "wo dem Konstrukteur der Witz ausgeht" (32).

Die Gegenüberstellung der Interpretationen von homo humanus und 'homo faber' lassen in den daraus zu ziehenden pädagogischen Konsequenzen deutlich werden, daß eine zu starke Betonung des Ideellen die Objektbezogenheit des einzelnen vernachlässigt, während der materialistisch-pragmatische Ansatz zu wenig die Individualität des Menschlichen berücksichtigt.

Erziehung zur Rationalität will den Menschen zu bewußter kritischer Reflexion des faktisch Gegebenen hinführen. Sie muß daher das Individuum nicht nur als Person und als sich entscheidendes Subjekt interpretieren, sondern vor allem auch als soziales Wesen, von der industriellen Gesellschaft in einer spezi-

(32) Doberer, K.K.: a.a.O., S. 6

fischen Form geprägt. Denn die Entscheidungen und die ihnen zugrundeliegenden wertenden Maßstäbe hängen im wesentlichen mit davon ab, in welchen sozialen Beziehungsformen sich der einzelne befindet.

Der anthropologische Ansatz umfaßt also den Menschen als Entscheidungssubjekt, die determinierende Gesellschaft, mit der das Individuum durch die nach ihrem Wertesystem Einfluß nehmenden Mitmenschen konfrontiert wird, und das Verhältnis Mensch-Natur (33). Diese Einflußfaktoren sind in einem ständigen Wandel begriffen. Dem einzelnen stellt sich damit immer wieder von neuem die Frage nach bedingungsloser Anpassung oder konstruktivem Widerstand.

In dieser Situation, die nach Bednarik "nicht nur in einigen Teilen, sondern als Ganzes - in einem fortwährenden Prozeß geistiger und materialer Neuorientierung begriffen ist", bekommt die Lernfähigkeit für jeden einzelnen jenen zentralen Stellenwert, der die gegebene gesellschaftliche Realität als "progressive Lerngesellschaft" determiniert (34). Die wissenschaftlich-technische Entwicklung, der sozioökonomische Strukturwandel und das Streben nach persönlicher Autonomie aktualisieren in ihren Wechselwirkungen einen Vorgang, der sowohl die Situation des Menschen ständig verändert als auch die traditionellen Lebensformen weit hin auflöst.

(33) Vgl. Hartfiel, G.: Wirtschaftliche und soziale Rationalität, Stuttgart 1968, S. 149f.

(34) Bednarik, K.: Die Lerngesellschaft, Wien-München 1966, S. 7 (2 Zitate)

Erziehung zur Rationalität muß in diesem Prozeß die Bereitschaft und Motivation zu "lebenslangem Lernen" (35) wecken und vermitteln, um die Verhaltensunsicherheit des Menschen gegenüber den Veränderungen der gesellschaftlichen Lebensbedingungen durch das Hinführen zu rationalem Verhalten abzubauen. Das bedeutet für das Entscheidungssubjekt statt Unterwerfung unter die gegebene Situation Distanzierung von ihr durch Abwägen von Alternativen (36).

Das Menschenbild einer so gestalteten pädagogischen Zielvorstellung definiert Loch als das des 'homo discens' (37). Aus der pädagogischen Perspektive bedeutet dies eine Synthese zwischen dem auf die Innerlichkeit reflektierenden 'homo humanus' und dem vorwiegend objektbezogenen 'homo faber'. Der Selbstbildungs- und Selbsterziehungsprozeß der rational geformten Persönlichkeit ist in dieser Konzeption nicht mehr der Sphäre der Innerlichkeit verhaftet, sondern vollzieht sich in der permanenten Konfrontation mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Grundlagen unserer technischen Zivilisation.

In dieser Auseinandersetzung findet das Individuum die notwendige gesellschaftsbezogene Autonomie im reflektierten Verhalten zum Allgemeinen und löst sich damit, so hofft Jonas, ein-

-
- (35) Dieses Postulat moderner Bildungstheorien kennzeichnet als wesentlicher Faktor - auch auf internationaler Ebene - die Reformdiskussion über die Erziehungssysteme. Vgl. Council of Europe (ed.): Permanent Education, Strasbourg 1970
- (36) Vgl. Jonas, F.: Technik als Ideologie, in: Freyer, H.; Papalekas, J.C.; Weippert, G. (Hg.): Technik im technischen Zeitalter, a.a.O., S. 134
- (37) Vgl. Loch, W.: Homo Discens, in: Peege, J. (Hg.): Kontakte mit der Wirtschaftspädagogik, Neustadt/Aisch 1967, S. 135ff.

mal aus der "pathetische(n) Gemeinschaftsphantasie, in der alle Entfremdung aufgehoben wird" und zum anderen aus der verwalteten Welt, "in der das Schicksal des einzelnen wieder an die Kette einer Administokratie gelegt ist" (38). Eine solche Erfahrung der Freiheit ist nach dem bisher Gesagten sowohl etwas Subjektives als auch in ihren sozialen Konsequenzen gesellschaftliche Realität, besonders in den Bereichen von Beruf und Freizeit.

Wie in den beiden übrigen anthropologischen Ansätzen, so liegt auch in der Konzeption des 'homo discens' die Gefahr der Verabsolutierung eines Teilaspektes: die totale Pädagogisierung. Loch verweist in diesem Zusammenhang mit Recht darauf, daß im Lernen heute nicht mehr die Dressur auf bestimmte zugeschnittene Positionen gesehen werden kann, sondern vielmehr die Vermittlung von Zugängen zu neuen kulturellen und sozialen Positionen, die den einzelnen damit instandsetzen, kulturelle und soziale Schranken zu durchbrechen "und sich aus angeborenen Unmündigkeiten zu befreien" (39).

Erziehung zum rationalen Verhalten bedeutet somit Hinführen zum bewußten Abwägen von Alternativen in begründet wertender Distanzierung von den jeweils vorgefundenen Entscheidungsfeldern.

(38) Jonas, F.: a.a.O., S. 134 (2 Zitate); Vgl. Stütz, G.: a.a.O., S. 105

(39) Loch, W.: a.a.O., S. 144

3. Erziehung zur Freizeit

Kritische Reflexion in rationaler Distanziertheit zu der wirtschaftlichen und sozialen Realität befähigt den einzelnen, seinen Standort in den durch den technischen Fortschritt determinierten zweckrationalen sekundären Systemen und Apparaturen unserer modernen industriellen Gesellschaft zu bestimmen. Die Vielzahl der Organisationsstrukturen und Systeme fordert ein jeweils bestimmtes Verhalten und zwingt den einzelnen zur gleichzeitigen Übernahme mehrerer Rollen.

Die gesellschaftlich-wirtschaftlichen Strukturwandlungen verdrängen das mit dem Vollberuf verbundene traditionelle, einheitliche und verbindliche Arbeits- und Berufsethos; die Berufsrolle wird dynamisiert und terminiert (40). Da sich mit zunehmender Technisierung der Produktions- und Verwaltungsprozesse die sachgesetzliche und unpersönliche Atmosphäre einer Datenverarbeitungsabteilung allmählich über das ganze Unternehmen ausbreitet, wächst der intentionalen Fremderziehung in Schule und Betrieb u. a. die Aufgabe der Desillusionierung gegenüber romantisch-ideologisch geprägten Berufserwartungen zu.

Wir haben bereits an anderer Stelle darauf hingewiesen, daß die moderne technische Arbeitsteilung die Sinn Ganzheit und Lebenstotalität des Berufes zu einem Teilbereich menschlichen Seins abgebaut hat, der nicht mehr notwendig mit dem sonstigen sozialen und außerberuflichen Dasein verschmolzen ist. Um seelische Schäden und eine kopflose Flucht in die Welt einer be-

(40) Vgl. Abel, H.: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands, Braunschweig 1963, S. 195f.; Scharmann, Th.: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956, S. 266

täubenden Freizeitindustrie zu vermeiden, fordert Remmling (41) die Heranbildung eines Menschentyps, der so auf die Arbeitswirklichkeit vorbereitet ist, daß er die Anpassung an die sozio-ökonomische Realität im schöpferischen Sinne vollziehen kann. Dies bedeutet, daß die moderne Berufsarbeit, soll sie für das Ganze des menschlichen Lebens sinnvoll bleiben, durch einen sozial-individualen Zusammenhang ergänzt werden muß. Für die Erziehung heißt das, Einschluß der Freizeit in das Bildungsbemühen.

Freizeit braucht sich in unserer technisch determinierten Gesellschaft nicht allein in psychisch-physisch notwendigen Arbeitspausen erschöpfen; sie gibt z. B. den Beschäftigten vieler Berufe erst jene Möglichkeit zu schöpferischer Selbständigkeit, "die den einzelnen eine selbstgestellte Aufgabe bis zur Werkvollendung durchführen läßt" (42). Auch Friedmann hebt in diesem Zusammenhang hervor, daß sich das wirkliche Leben vieler Berufstätiger durch die Auswirkungen der technischen und sozialen Einflüsse unserer Großindustrie nur in der Freizeit vollziehen kann, denn sie sei notwendige Voraussetzung für die Entwicklung der menschlichen Persönlichkeit (43).

(41) Vgl. Remmling, G.W.: Menschenformung im Zeitalter der zweiten Revolution, in: KZfSoz 3/1957, S. 390

(42) Peege, J.: Die kaufmännische Schule in der pluralistischen Gesellschaft, hg. vom Verein der Lehrer an Wirtschaftsschulen im Saarland (Handelsstudienräte) e.V., (Saarbrücken 1967), S. 15

(43) Vgl. Friedmann, G.: Zukunft der Arbeit, a.a.O., S. 218; Weinstock korreliert in diesem Zusammenhang die Sinnentleerung der Arbeit mit nutzloser Freizeitgestaltung. Der einzelne wird seiner Auffassung nach "für Muße erst von neuem Sinn gewinnen können, wenn die Arbeit wieder menschlich geworden ist". Weinstock, H.: Arbeit und Bildung, 2. Aufl., Heidelberg 1956, S. 139

Der erweiterte Erziehungsauftrag einer an der Realität orientierten Pädagogik wird um so klarer, wenn wir uns Schelskys These verdeutlichen, "daß zur moralischen Beherrschung der industriell-technischen Gesetzmäßigkeiten unseres Daseins nur ein in den Fundamenten gegenläufiges Handlungs- und Wertsystem imstande sein wird" (44). Das bedeutet nichts anderes, als daß menschliche Freiheit nur noch in subjektiv reflexivem und personalem Verhalten gegenüber der faktischen Realität sozioökonomischer Strukturen unserer Gesellschaft möglich ist (45).

Erziehung zur Freizeit auf zeitadäquaten Grundlagen muß somit Erziehungshilfen bereitstellen, die es dem Heranwachsenden ermöglichen, seine Freizeit sinnvoll zu gestalten. Schulz konkretisiert dies in der Aufforderung nach der Übernahme von berufsunabhängigen Rollen, die von der Identifikation mit der Berufsrolle abhalten und so den "Rollenwechsel" kultivieren (46).

Diese Flexibilität in der Veränderung von Vorstellungen und Verhaltensweisen kann nur durch permanentes Lernen erreicht werden. Erst dann ist es dem Individuum möglich, eine sinnvolle Verhaltensweise zu erwerben und diese auszutauschen, wenn sie sinnlos geworden ist.

Die zunehmende Umsetzung dieser Forderung in der Praxis läßt sich bereits aus den Statistiken über Fortbildungs- und Um-

-
- (44) Schelsky, H.: Zukunftsaspekte der industriellen Gesellschaft (1953), in: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit, a.a.O., S. 103
(45) Vgl. Schwerdtfeger, J.: Arbeit-Beruf-Betrieb, Heidelberg 1987, S. 30
(46) Schulz, W.: Freizeitverhalten als pädagogisches Problem, in: Bildungsfragen, a.a.O., S. 87 (im Original hervorgehoben)

schulungsveranstaltungen entnehmen. Danach ist die Zahl der Teilnehmer an Umschulungskursen von 2 144 im Jahre 1965 auf 22 503 im Jahre 1969 angestiegen (47). Gerade die durch den Strukturwandel in Beruf und Wirtschaft "erzwungene" Mobilität bedarf pädagogischer Unterstützung; erst dann macht sie - wie Hentig betont - "die Menschen fähig und entschlossen... , Rechenschaft zu fordern und zu geben - und praktische Konsequenzen daraus zu ziehen: das schließt Kritik des gesellschaftlichen Bedarfs und der eigenen Bedürfnisse ein" (48).

So gesehen ist die Freizeit nicht mehr als ein privater Lebensraum, in dem der einzelne unabhängig und individuell entscheidet. Im scheinbar freien Lebensraum müßte er sich der Herrschaft des Konsums und der Konsumbedürfnisse unterwerfen. Schelsky spricht bereits 1957 von einer "Freizeitgesetzlichkeit" als unserem "zweiten 'Entfremdungs' - und Dirigierungsprozeß der industriellen Organisation" (49).

(47) Vgl. Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, (1970), a.a.O., S. 82

(48) Hentig, H.: Ein Gesamtplan für die Schule? in: 198. Jahrgang, a.a.O., S. 463f.; vgl. Münch, J.: Die demokratische Industriegesellschaft und ihre didaktischen Konsequenzen (1969), in: Ders.: Berufsbildung und Berufsbildungsreform in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld 1971, S. 117. Auch Münch weist der heutigen Berufsausbildung "den Charakter eines nie abzuschließenden Prozesses" zu und interpretiert in diesem Zusammenhang die "Freizeit als 'Produktionsfaktor' für berufliche Leistungen".

(49) Schelsky, H.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft, 5. Aufl., Würzburg 1965, S. 73

Die pädagogische Konsequenz dieser Erkenntnisse bedeutet für eine Erziehung zur Freizeit, daß zwar dem einzelnen der individuelle Gebrauch der Angebote der Überflußgesellschaft überlassen bleibt, er aber auf der anderen Seite zur humanen Bewältigung der Freizeit und Konsumverhältnisse mündig zu machen ist, so daß er jederzeit in freiwilligem Verzicht "den Verlockungen, die ihm die industrialisierte Umwelt anbietet, ja aufdrängt, zu widerstehen vermag" (50).

Für eine ganzheitliche kaufmännische Berufserziehung, die den Menschen als unteilbares Wesen interpretiert, bedeutet die funktionale Abhängigkeit der Freizeitwelt von der Arbeitswelt, daß sie in ihre theoretische Begründung und methodisch-didaktische Realisierung den Bereich der Freizeit mit einschließen muß. Persönlichkeits- und Menschenbildung geschieht mit fortschreitender Rationalisierung der Berufstätigkeiten auch in den Büros immer weniger im Vollzug der Berufsarbeit. Darüber hinaus erfordern schnelle und tiefgreifende Veränderungen der technisch-organisatorischen Bedingungen kaufmännischer Büro-tätigkeiten ständig neues Einarbeiten in bisher noch nicht bekannte und daher auch noch nicht beherrschte Anforderungsarten.

-
- (50) Keilhacker, M.: Pädagogische Orientierung, a.a.O., S. 112. Tillich spricht in diesem Zusammenhang von der Notwendigkeit einer "partielle(n) Nicht-Partizipation" als Gegengewicht zunehmender Fremdbestimmung. Tillich, P. J.: Der Mensch in der technisierten Gesellschaft, in: Perspektiven 8/1954, S. 143. Gehlen definiert diesen freiwillig durchgeführten Verzicht auf konsumtives Glück als "Asketismus". "Im konkreten Fall bewirkt die Askese eine Stärkung des inneraffektiven Zusammenhangs, ein Mehr an Integration und Fassung der Person, verbunden mit einer Verschärfung der sozialen Antriebe... - also ein Sichentäußern gerade durch Sichkonzentrieren". Gehlen, A.: Die Seele im technischen Zeitalter, a.a.O., S. 78f.

Diese Entwicklung beruflicher Realität führt zu einem steten Lernzwang, will der einzelne mit den Veränderungen Schritt halten.

So gesehen sind künftige Konzeptionen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen doppelt zu orientieren: Neben das Hinführen zur modernen Arbeitswelt tritt die Berücksichtigung weiterbildender und umbildender Berufshilfen (Erwachsenenbildung) (51). Lassen sich doch der Strukturwandel der Büroberufe und die technisch-organisatorischen Entwicklungen im Bürobereich nicht schon in der kaufmännischen Berufsausbildung vollständig antizipieren, da diese nicht auf alle Wechselfälle der Berufswirklichkeit vorbereiten kann.

Daher ist der einzelne mehr denn je "auf Lernhilfe, auf pädagogische und propädeutische Schrittmacherdienste angewiesen, wenn er diesem beständigen Anspruch zu lernen und umzulernen nachkommen und nicht in hoffnungsloser Uninformiertheit und damit Unfreiheit zurückbleiben soll" (52). Das bedeutet zwingend ein Überdenken der bisherigen Ausbildungs-

-
- (51) Über die unterschiedlichen Gestaltungsprinzipien der Erwachsenenbildung vgl. Funke, U.: Berufliche Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der Volkshochschulen, Diss. Mainz 1972
- (52) Loch, W.: a.a.O., S. 142

ordnungen und erfordert ein flexibles Berufsbildungssystem (53), sollen die Ausbildungsverhältnisse in unserer durch permanenten Strukturwandel determinierten Gesellschaft weiterhin als eine wesentliche Grundlage der Selbstentfaltung der jungen Menschen dienen.

-
- (53) Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, a.a.O., S. 39. Vgl. auch OECD (ed.): Gaps in Technology, Comparison between Member Countries, Paris 1970, S. 13. "Any consideration of the problem of technological gaps must inevitably pay considerable attention to the relative efforts which different countries are making towards the full development of their human potentials through education which is one of the main bases of their capability in science and technology. It is unlikely that a country which is lagging in educational capacity would occupy a leading place in the production of new knowledge, of technology and its widespread applications... There obviously has to be a balance between the development of economic and scientific sectors which absorb and are dependent on a high proportion of qualified scientific and technical manpower and of educated people in general, on the one hand, and the development of the educational system, which is the source of supply on the other."

III. BERUFSAUSBILDUNG UND TECHNIK

1. Divergenzen zwischen Ausbildungsberufen und Erwachsenen-tätigkeiten

Die in Fachkreisen seit langem bestehende Diskussion über die Divergenzen zwischen den in den Ausbildungsberufen zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten und den spezifischen Anforderungen und Arbeitsweisen der ausgeübten Tätigkeit im Erwachsenenberuf brachte die Stern-Dokumentation über die Berufsaussichten (1) erstmals an die breite Öffentlichkeit.

Daran anschließende Auseinandersetzungen verdeutlichen, daß immer mehr Menschen durch die technisch-organisatorischen Innovationen veranlaßt werden, "den ursprünglich erlernten Beruf im Laufe des Erwerbslebens vielleicht sogar mehrmals zu wechseln" (2). Der in diesem Zusammenhang oft beklagte Mangel an berufsspezifischen Arbeitsplatzanalysen warf die Frage nach der wissenschaftlichen Absicherung bisher weder qualitativ noch quantitativ ausreichender Verfahren zur Überprüfung und Entwicklung von Ausbildungsordnungen auf (3). Die Folgerungen aus diesen Mängeln und die Notwendigkeit interdisziplinärer

(1) Lutz, B. u. a. : Berufsaussichten, Bd. 3, a. a. O.

(2) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hg.) : Stabilisierung ohne Stagnation - Jahresgutachten 1965/66, Stuttgart-Mainz 1965, S. 178

(3) Vgl. Kell, A. : Der Einfluß wirtschaftlicher Interessengruppen auf die Ordnung der Ausbildungsberufe, in: DBFSch 6/1969, S. 462. Zur rechtlichen sowie institutionell-organisatorischen Regelung vgl. Deutscher Bildungsrat: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, a. a. O., S. 23ff.

Erarbeitung "perspektivischer Berufsbilder" haben u. a. in dem Aufgabenkatalog des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung ihren Niederschlag gefunden (4).

Zur Analyse der Divergenzen zwischen den Erwachsenenentätigkeiten und den in den Ausbildungsberufsbildern und -rahmenplänen zusammengefaßten und verbindlich festgesetzten Ausbildungsinhalten schlägt Kurrle - in Anlehnung an Molles Leitfaden der Berufsanalyse - die Systematisierung in formale, sachliche und quantitative Diskrepanzen vor (5).

Der formale Unterschied in den Bezeichnungen der Ausbildungs- und Erwachsenenberufen erklärt sich aus der Gegenüberstellung von 487 Ausbildungsberufen zu etwa 20 000 Erwachsenenentätigkeiten (6). Die nach außen hin sichtbare Differenz - z.B. zwischen den traditionellen kaufmännischen Ausbildungsberufen wie Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Versicherungskaufmann und den Bürotätigkeiten Sachbearbeiter für

-
- (4) Münch, J. : Zur Entwicklung von Berufen und Berufsinhalten unter arbeitsmarkt- und bildungspolitischem Aspekt (1970), in: Ders. : Berufsbildung, a. a. O., S. 133; vgl. die Übersicht der Projekte des Forschungsprogramms 1971/72 des BBF, besonders die Projekte im Schwerpunktbereich "Curricula-Ausbildungsforschung", in: Mitteilungen des BBF 2/1971, S. 10ff.
 - (5) Vgl. Kurrle, H. -D. : Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen, Diss. Erlangen-Nürnberg 1967, S. 30; Molle, F. : Leitfaden der Berufsanalyse, Köln-Opladen 1965, S. 16
 - (6) So auch Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.) : Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, (Stand: 1. 6. 1973), Bielefeld (1973), S. 110; Statistisches Bundesamt (Hg.) : Klassifizierung der Berufe, a. a. O.

Einkauf, Verkauf, Personalwesen usw. - bleibt u.E. ohne direkten Einfluß auf die neu zu entwickelnden Ausbildungskonzeptionen, bezieht sich doch die berufliche Erstausbildung nicht auf Einzelheiten des später auszuübenden Erwachsenenberufes. Aus dieser Sicht empfiehlt auch die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates Ausbildungsgänge, die "als ein breites Fundament fachlicher und allgemeiner Bildung den Weg zu unterschiedlichen Spezialisierungen auf höherem Niveau eröffnen" (7). Die Verwirklichung der Empfehlung könnte entscheidend das bisherige Verfahren zur Veränderung der Ausbildungsordnungen beeinflussen. Damit stellt sich zugleich die Frage nach der qualitativen Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Erwachsenenberufen. "

Die überkommenen Ausbildungsberufsbilder im kaufmännischen Bereich erarbeitete bis zur Errichtung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung die Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung anhand von Leitsätzen. Danach mußte "der Bestimmung und Abgrenzung eines kaufmännischen Ausbildungsberufes für Jugendliche... eine sorgfältige Prüfung des Inhalts, der Eigenart und des Entwicklungsstandes der Erwachsenentätigkeit vorausgehen, zu der der Ausbildungsberuf hinführen soll(te)" (8).

In diesem Zusammenhang lassen sich zwei erhebliche Verfahrensmängel feststellen: Grundlage für die Änderung der Ausbildungsordnungen bildeten einmal nur der bereits realisierte Struktur- und Funktionswandel der jeweils zur Diskussion stehen-

(7) Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a.a.O., S. 182

(8) Leitsätze der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung zur Erarbeitung von Ausbildungsberufen, abgedruckt in: WuBE 9/1966, S. 171

den Erwachsenentätigkeiten, und zum anderen wurden die Daten für Änderungsvorschläge oder Neukonzeptionen durch Expertenbefragungen und Betriebsbesichtigungen gewonnen. Bei der Entwicklung normativer Konzeptionen moderner Ausbildungsordnungen kommt es vielmehr darauf an, diese subjektiv gewonnenen Einschätzungen durch objektive Beschreibung und Auswertung der Erwachsenentätigkeitsfelder auf der Basis berufspädagogischer Forschungen zu ersetzen (9).

Die permanenten qualitativen Veränderungen der Büroarbeit begrenzen jedoch die Aussagekraft der wenigen vorliegenden empirischen Funktionsanalysen kaufmännischer Tätigkeiten. Darüber hinaus eignen sich Bildungs- und Ausbildungsstatistiken in der Bundesrepublik Deutschland wegen ihrer unterschiedlichen Intentionen und Ausgangsmaterialien bisher nur bedingt als Basis planungsorientierter Ausbildungskonzeptionen (10).

(9) Vgl. u. a. Krause, E.: Neustrukturierung der beruflichen Bildung, Berlin-Köln-Frankfurt/Main 1969, S. 18f.

(10) Zu den verwertbaren Daten und ihren Mängeln vgl. vor allem Stooß, F.: Zur regionalen Ungleichheit der beruflichen Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 2/1971, S. 143f. Neuere Untersuchungen sehen die Problematik weniger in den Schwierigkeiten, geeignete Planungsansätze zu finden, als vielmehr in der Aufdeckung und Reflexion des ideologischen Hintergrundes, von dem Planungsansätze im Bereich der Bildung und Ausbildung stillschweigend ausgehen. Aus dieser Sicht sind die quantitativen und qualitativen Unterschiede in den Planungsansätzen vorwiegend durch die verschiedenen Zielsetzungen begründet, die die Auswahl der jeweils verwendeten statistischen Daten bedingt haben. Vgl. Krafft, A.; Sanders, H.; Straumann, P.R.: Neuere Ansätze der Bildungsplanung und ihre Interpretation, in: MittAB 1/1971, S. 127f. Nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung kann die Schaffung eines Berufsausbildungsstatistikgesetzes, das den Ausbildungsträgern die Pflicht auferlegt, bestimmte ausbildungsrelevante Daten laufend zu übermitteln, als Lösungsversuch für bestehende Mängel angesehen werden. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Beilage zum Heft 2/1973 der "Arbeits- und sozialstatistischen Mitteilungen", Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen 1971, S. 4

Verstehen wir unter Berufsausbildung "die im sozialen Raum sich vollziehenden Einwirkungen... , die darauf gerichtet sind, den Menschen zur Ausübung seines jeweiligen Berufes zu befähigen" (11), so reicht die Projektion des Ist-Zustandes ausgewerteter Tätigkeitsanalysen auf bestimmte Ausbildungsberufe als Grundlage zeitadäquater betrieblicher Ausbildungsordnungen allein nicht aus. Neben die Analyse der tatsächlich ausgeübten Funktionen in den kaufmännischen Erwachsenentätigkeiten müssen Prognosen über die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Einwirkungen auf das Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem in den künftigen Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden. Die normativen Forderungen der Bildungstheorie, konkretisiert in gesetzten Bildungszielen, geben der Ausbildungsordnung gewissermaßen die pädagogische Struktur.

Das Medium der Berufsausbildung ist der Beruf. Daher können auch kaufmännische betriebliche Ausbildungskonzeptionen auf der Basis aktueller bildungstheoretischer Forderungen, Tätigkeitsanalysen und Prognosen nur dann eine effiziente Alternative zu den überkommenen Ausbildungsberufsbildern darstellen, wenn sie eine Verbindung zwischen den noch weit verbreiteten idealistischen Vorstellungen von Beruf und Arbeit und den durch die technisch-organisatorische Entwicklung veränderten Realitäten der Berufswirklichkeit ergeben. Zwar löst die Analyse dieser Zusammenhänge nicht die Gegenwartsprobleme kaufmännischer betrieblicher Berufsausbildung, jedoch sind ohne Kenntnis des historisch gewachsenen Berufsverständnisses sach- und zeitgemäße Ausbildungskonzeptionen pädagogisch sinnvoll nicht zu gestalten.

(11) Zabeck, J.: Entwurf eines didaktischen Systems als Voraussetzung für die Entwicklung eines Programms der Curriculumforschung im Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, a. a. O., S. 12

2. Die Versachlichung der Berufsarbeit

Die selbstlose Hingabe an die Arbeit und die Liebe zur Sache - sittliche Norm und ethische Pflicht in einer idealistischen Berufsauffassung - werden im Zuge der fortschreitenden Mechanisierung durch hochgradig arbeitsteilige Berufstätigkeiten verdrängt und überspielt (12). Das Erwerbsstreben kennzeichnet diese Arbeitsberufe, und die Quelle bisheriger ethischer Normen und Grundbegriffe, wie Pflicht, Verantwortung und ganzheitliche Selbstentfaltung, versiegt (13). Das Dasein besteht jetzt nicht mehr in dem Ergreifen einer Bestimmung, sondern das Handeln äußert sich als Beschäftigtsein.

Im Sinne der Wesensbetrachtung ermöglicht die Arbeit in ihrer realen Erscheinungsform der Gegenwart nicht mehr die Gestaltung der physischen und geistigen Voraussetzungen der Existenz: sie wird vorwiegend Selbstzweck und beansprucht 'Existenz' für sich. Diese Sinnentleerung führt nach Thieliicke letztlich dazu, "daß das Mittel, mit dessen Hilfe die Existenz ermöglicht werden soll, sie gerade zerstört" (14).

Ein solches Berufsverständnis, das in der pädagogischen Literatur der Gegenwart unter besonderer Betonung der Bedrohung der Persönlichkeit und des Schöpferischen durch die Technik noch weitgehend vertreten wird (15), weicht der Frage aus, ob

(12) Vgl. u.a. Daheim, H.; Heid, H.: Beruf und Berufserziehung, in: WSoz, a.a.O., S. 101

(13) Vgl. Daheim, H.J.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft, a.a.O., S. 35

(14) Thieliicke, H.: Theologische Ethik, Bd. 2, 1. Teil, 3. Aufl., Tübingen 1965, S. 486 (im Original z.T. hervorgehoben)

(15) Vgl. dazu vor allem Schlieper, F.: Allgemeine Berufspädagogik, a.a.O., S. 269f.; Abraham, K.: Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl., Heidelberg 1966, S. 121ff.

die Persönlichkeit des Menschen im Prozeß der fortschreitenden Arbeitsteilung überhaupt noch im Beruf wurzeln darf (16).

Seit der ersten industriellen Revolution zerstörte die Spezialisierung und Mechanisierung weitgehend die Grundlage für außerhalb des Materiellen liegende Anreize der Berufsarbeit. So meint Buckingham, daß man heute weder stolz darauf noch interessiert daran sein könne, "auf läppische Weise zur Produktion eines Teilchens beizutragen, das zu Tausenden aus einer Maschine herauskommt" (17). Darüber hinaus hebt Friedmann hervor, daß eine niemals zu Ende geführte und entpersönlichte Arbeit auch eine Arbeit ohne Anteilnahme sei (18).

Münch widerspricht dieser Auffassung und gibt zu bedenken: "Das, was aus der Distanz des Betrachters heraus als blutlose Funktionserfüllung und bar jeglicher Entscheidung und Nuancierung erscheint, muß es nicht unbedingt auch für den Arbeiter selbst sein, der seine 'Meisterschaft' durchaus auch bei einer scheinbar gleichförmigen Teilarbeit beweisen kann und muß" (19). Die berufliche Arbeit charakterisiert jedoch im Feld des Alltags vorwiegend ein Mittel zur Existenzsicherung.

Sinn und Ziel der wirtschaftlichen Tätigkeit sind für den einzelnen in erster Linie die Sicherung und der Erwerb der lebens-

(16) Vgl. Kluth, H.: Die "Umwertung" des Berufs, in: Führung in der Wirtschaft, Bad Harzburg 1966, S. 265

(17) Buckingham, W.S.: Automation und Gesellschaft, a.a.O., S. 173

(18) Vgl. Friedmann, G.: Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/Main 1959, S. 161

(19) Münch, J.: Die Berufserziehung in der modernen Arbeitswelt, Braunschweig 1961, S. 7

notwendigen Mittel als Voraussetzung seines Daseins und Soseins in der Gesellschaft. In zahlreichen Untersuchungen (20) wurde nachgewiesen, daß durch die zunehmende "Fragmentarisierung der Arbeit" (21) im Verlauf des langfristigen Rationalisierungsprozesses Tätigkeiten häufiger werden, die im Sinne einer ganzheitlichen Berufsauffassung dem einzelnen nicht den notwendigen Widerhalt in unserer Gesellschaft geben.

Diese Feststellung widerspricht nicht der Tatsache, daß der Beruf auch heute noch in besonderem Maße das entscheidende Kriterium für die soziale Bestimmung des menschlichen Lebens darstellt. Gemeint ist hier das Gewicht eines Berufsstandes gegenüber der Öffentlichkeit, dessen Wertschätzung und soziale Anerkennung durch die Gesellschaft. Es konkretisiert sich in diesem Zusammenhang die dargestellte doppelte Richtungsbezogenheit der Wesensbetrachtung des Berufes, d.h. die wechselseitige Beziehung von Individuum und Gesellschaft (22). Im Zeichen der allgemeinen Ökonomisierung der Arbeit ist das Streben nach so-

-
- (20) Vgl. Scharmann, Th.: Arbeit und Beruf, a.a.O.; Popitz, H., u.a.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957, König, R.: Beruf oder Job?, in: Ders.: Soziologische Orientierungen, Köln-Berlin 1965, S. 179ff.; Scharmann, Th. (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, a.a.O.; Schwerdtfeger, J.: Arbeit-Beruf-Betrieb, a.a.O.; Kern, H.; Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Bd. 1, Frankfurt/Main 1970, S. 138ff.
- (21) Litt, Th.: Das Problem der Menschenbildung in der modernen Wirtschaftswelt, in: Spranger, E.; Litt, Th.: Menschenbildung in der Wirtschaftswelt der Gegenwart, Bielefeld 1955, S. 25
- (22) Vgl. Peege, J.: Berufliche Leistung, a.a.O., S. 582; Ders.: Kaufmännische Berufsbildung in der pluralistischen Gesellschaft, a.a.O., S. 18ff.

zialem Aufstieg eng mit dem Bemühen um eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage verbunden. "Für viele ist das eine", wie Hesse betont, "heute mehr oder weniger Ausdruck des anderen" (23).

Es scheint u. E. allerdings fraglich, ob sich in einer rationalisierten und zunehmend automatisierten Wirtschaft der einzelne in seiner arbeitsteiligen, sachorientierten Tätigkeit, wie Schlieper fordert, "stets des Sinnes der Wirtschaft bewußt bleiben (muß), sonst besteht die Gefahr, daß er sich durch sinnwidriges Tun als Mensch entwertet" (24).

Finales Schaffen an der Lenkung und Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse und wechselseitige frei vollzogene Abstimmung von Bedarf und Bedarfsdeckung sind Schliepers Prämissen zum Erbringen einer "Kulturleistung" durch berufliche Tätigkeit und deren Entschädigung (25). Diese Auffassung negiert u. E. die Faktizität der sozioökonomischen Entwicklung und ersetzt die historisch gewachsene Realität durch ein harmonistisches Konzept.

Freyer stellt dagegen in pragmatischer Sicht die Erfindung gesellschaftlicher Bedürfnisse aus Gründen technischer Macht und technischer Mittel heraus: "Es wird nicht mehr vom Zweck auf

(23) Hesse, H.A.: Berufe im Wandel, Stuttgart 1968, S. 152

(24) Schlieper, F.: Grundbegriffe der Wirtschaftspädagogik, in: Röhrs, H. (Hg.): Die Wirtschaftspädagogik - eine erziehungswissenschaftliche Disziplin?, Frankfurt/Main 1967, S. 63

(25) Ders., ebd., S. 62

die notwendigen Mittel, sondern von den Mitteln, d.h. von den verfügbar gewordenen Potenzen auf die möglichen Ziele hin gedacht" (26).

Inwieweit der einzelne unter dieser zweckrationalen Zielsetzung des Betriebes im marktwirtschaftlichen System durch seinen Leistungsbeitrag im Sinne echter Teilhabe an den erstellten Gütern und Dienstleistungen sowie durch die Bereitstellung derselben auf den Bedarf selbst einwirkt und damit im Rahmen unserer hochgradig arbeitsteiligen Industriegesellschaft eine "Kulturaufgabe" (27) erfüllt, ist äußerst fraglich.

Berufsarbeit konkretisiert und manifestiert sich in zunehmendem Maße im 'Geldverdienen müssen'. Bereits 1957 weist Abel auf diese Entwicklung hin: "Eine Sache um ihrer selbst willen tun... , ist doch erst dann zumutbar, wenn die Existenzenerhaltung gesichert und wenn ein Lebensinhalt garantiert ist, der den berechtigten Ansprüchen auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Lebensgeschehen genügen kann" (28).

Durch die Funktionalisierung des Berufes hat sich in der Gegenwart die spezifische Art der Bindung des Menschen an Beruf und Arbeit verändert. Das Dasein besteht nicht mehr primär im Ergreifen einer Bestimmung, wobei der Mensch versucht, "sich selbst zu verwirklichen und etwas von dem zur Darstellung zu

(26) Freyer, H.: Über das Dominantwerden technischer Kategorien in der Lebenswelt der industriellen Gesellschaft, (1960), in: Ders.: Gedanken zur Industriegesellschaft, Mainz 1970, S. 139

(27) Maier, G.: Der Beruf, a.a.O., S. 115

(28) Abel, H.: Berufswechsel und Berufsverbundenheit, a.a.O., S. 62

bringen, was er als Aufgabe seines Lebens empfindet" (29). Vielmehr wird in Wirklichkeit, wie wir zeigen wollten, eine große Zahl von Tätigkeiten als ein Mittel zur Beschaffung eines möglichst großen Einkommens verstanden.

Aus anthropologischer Sicht hat die materielle Zwecksetzung den Beruf überfordert. Er wird zur reinen Arbeit, die im Streben nach der Erzielung eines bestimmten Zweckes auf die Welt des Gegenstandes gerichtet ist (30). Damit löst sich zugleich die Arbeit aus ihrem funktionalen Verhältnis zum Beruf: sie wird autonom. Für eine zeit- und sachadäquate Berufsausbildung bedeutet dies, "daß sich der einzelne nicht mit seiner jeweiligen Arbeit derart identifizieren darf, daß er mit ihr eins wird. Er benötigt ihr gegenüber eine gewisse Distanz, schon weil er sich gelegentlich von ihr trennen muß" (31).

Beziehen wir die Veränderungen der Berufswirklichkeit auf die überlieferten kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen, gelingt es zunächst, Ansätze zur Rationalisierung der kaufmännischen Berufsausbildung aufzuweisen. So kann sich aufgrund einer Analyse kaufmännischer Anforderungsarten die Notwendigkeit abzeichnen, zukünftige betriebliche Ausbildungskonzeptionen nicht mehr wie bisher an dem Typ des vorwiegend branchenorientierten Allround-Kaufmanns (Bankkaufmann, Industriekaufmann,

(29) Abraham, K.: Wirtschaftspädagogik, a.a.O., S. 121

(30) Vgl. Schlieper, F.: Grundbegriffe, a.a.O., S. 66

(31) Bahrdt, H.P.: Berufsstruktur und technischer Fortschritt, in: atomzeitalter - Information und Meinung 10/1965, S. 294. Dieser Funktionalisierung der Arbeit versucht ein europäischer Automobilkonzern durch neue Arbeitsmethoden - weg vom Fließband zur Werkstatt-Atmosphäre - entgegenzutreten, um die Identifikation des Arbeiters mit seinem Produkt langsam wieder aufzubauen. Vgl. o.V.: Fließbandarbeit, Spaß zurückgeben, in: Der Spiegel - Das Deutsche Nachrichten-Magazin 29/1972, S. 74f.

Speditionskaufmann usw.) auszurichten, sondern auf der Basis einer kaufmännischen Grundbildung und darauf aufbauender Fachbildung (Spezialisierung) gestufte Ausbildungsgänge zu schaffen, die entgegen der herkömmlichen Praxis auch einen nahtlosen Übergang zur beruflichen Fortbildung ermöglichen (32).

3. Der Mensch als Träger mechanischer Funktionen

Die Tatsache, daß die Berufsarbeit in der industriellen Gesellschaft aus ihrer Mittel-Zweck-Stellung herausgetreten und zum Selbstzweck geworden ist, sollte bei der Deduktion konkreter Lernziele und Lerninhalte aus den gegebenen Anforderungsarten kaufmännischer Büroberufe und deren möglicher Veränderungen berücksichtigt werden, da "alle Nachforschungen gezeigt (haben), daß dasjenige Lernen sich am besten und wirksamsten im Leben verwenden läßt, das an konkreten Lebenssituationen vorgenommen wurde und auch wieder auf solche Situationen angewandt wird" (33). Mit der fortschreitenden technisch-organisatorischen Entwicklung im Bürobereich entstehen immer mehr Tätigkeiten, denen Elemente der idealistischen Berufsauffassung, wie Dienst und Berufung, nicht mehr zuzuordnen sind, da die kaufmännische Büroarbeit heute wechsel-, fall- und stückweise geschieht.

Der einzelne entwickelt sich durch diesen Funktionalisierungsprozeß der beruflichen Tätigkeit zum Spezialisten. Die fehlende Zusammenschau und die Begrenzung des beruflichen Könnens auf einen speziellen Leistungsbereich zwingen ihn "zur einseitigen Pflege einer Sonderfähigkeit und zur Vernachlässigung seiner sonstigen Menschlichkeit" (34).

(32) Vgl. Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a. a. O., S. 201ff.

(33) Correll, W.: Lernpsychologie, 4. Aufl., Donauwörth 1965, S. 174

(34) Litt, Th.: Berufsbildung, a. a. O., S. 51

Mit jeder Spezialisierung sind notwendig Vereinseitigung und "Habitualisierung" gegeben, die in ihren Auswirkungen zu zweideutigen Folgen führen: "Einerseits ermöglichen sie fast eine grenzenlose Verfeinerung der Leistung innerhalb der eingegrenzten Richtung... Und andererseits werden... mit dieser Habitualisierung die 'mit der Vereigenschaftung der Persönlichkeit gegebenen Faktoren relativ gleichgültig', und das Individuum, das 'Unteilbare', verschwindet in einer Teilansicht von sich selbst" (35).

Um diesen Gegensatz zu erhellen, muß die Rationalisierung in ihrer doppelten Richtungsbezogenheit auf Mensch und Arbeit gesehen werden. Einmal kann sie nur auf das technische Moment ausgerichtet sein - Mobilisierung aller menschlichen Reserven zur Einsparung der Arbeitsstunden je Mengeneinheit - d.h. sie ist objektfundiert. Zum anderen wendet sie sich der menschlichen Seite zu - angemessener Grad der Leistung und Form der Arbeitsbedingungen - d.h. sie ist subjektfundiert.

Diese verschiedenen Zielsetzungen beeinflussen die Fundierung der Berufstätigkeit im Mensch-Welt-Verhältnis. Thieliicke sieht durch die Technik "nicht nur die Größe und das Elend des Menschen" verstärkt beeinflusst, sondern durch ihre Auswirkungen "auch die Grundlagen seiner Existenz (intensiviert)" (36). Das Problem des Einflusses der Rationalisierung auf den Menschen läßt sich also nicht nur mit formalen Begriffen klären, denn der Zwang zur Sachlichkeit und die damit verbundene Notwendigkeit der Selbstentfremdung des Menschen in der Arbeit werden erst

(35) Gehlen, A.: Die Seele im technischen Zeitalter, a.a.O., S. 112

(36) Thieliicke, H.: Ethik, a.a.O., S. 499 (im Original z.T. hervorgehoben)

deutlich, wenn wir die sachlich-menschliche Seite des technischen Fortschritts im Horizont der Subjekt-Objekt-Differenzierung sehen.

Dieser anthropologische Ansatz ist für die im letzten Teil der vorliegenden Untersuchung im einzelnen darzustellenden pädagogischen Konsequenzen aus der technisch-organisatorischen Entwicklung des Bürobereiches entscheidend. Vertreten wir nämlich mit Schlieper die Auffassung, nicht die wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten, sondern der Mensch selbst trage die Schuld an seiner zunehmenden Isolierung und gefährdeten Individualität und Personenhaftigkeit (37), so müssen wir die Entfremdung als selbstüberhebliches Distanzieren des Individuums von der Realität der modernen industriellen Arbeitswelt interpretieren (38).

Das würde radikale Verneinung der technisch-ökonomischen Wirklichkeit bedeuten, die, wie Litt klar hervorhebt, "eine in ihrer Faktizität unverdrängbare Dimension des gelebten Lebens" (39) darstellt. Die vermeintlich angestrebte Totalität des Individuums schließt durch diese Negation des historisch Gewordenen weite Bereiche des Lebens aus.

Die pädagogische Konsequenz aus der Gegenüberstellung von Idee und Wirklichkeit des Beruflichen kann nur heißen, "die Jugend vom engen, oft nur auf die paar Zentimeter manchen Arbeitsplatzes beschränkten Berufsbegriff zu einer weiten Berufsauffassung zu führen" (40). Das setzt rationale Distanziertheit

(37) Vgl. Schlieper, F.: Allgemeine Berufspädagogik, a.a.O., S. 269

(38) Vgl. Stütz, G.: Berufspädagogik, a.a.O., S. 82

(39) Litt, Th.: Technisches Denken und menschliche Bildung, a.a.O., S. 90

(40) Peege, J.: Berufliche Leistung, a.a.O., S. 584

und reflexives Bewußtsein des Pädagogen gegenüber der objektiven Rationalität sozioökonomischer Realitäten in der modernen industriellen Arbeitswelt voraus (41).

Aus dieser Sicht wird erkennbar, daß der technische Fortschritt seine Zwecksetzung einmal als Ergebnis menschlicher Daseinsbewältigung aus der Sphäre allgemeiner notwendiger Lebensbedürfnisse, zum anderen aus der erwerbswirtschaftlichen Konkurrenzsituation unserer Wirtschaftsverfassung ableitet.

Insofern zielt die Forderung nach Erweiterung des Berufsbegriffes auf eine notwendige Ergänzung der bisher vorwiegend ideell-persönlichen Auffassungen durch technisch-wirtschaftliche und gesellschaftlich-politische Inhalte. Die Aktivierung des kritischen Bewußtseins führt in diesem Zusammenhang zur Mitbestimmung als soziale und pädagogische Lösungsmöglichkeit gegenüber der Entfremdung (42).

(41) Vgl. dazu auch Stütz, G.: Berufspädagogik, a.a.O., S. 82

(42) Zum historischen Entfremdungsbegriff vgl. Fischer, A.: Die Entfremdung des Menschen in einer heilen Gesellschaft, München 1970, S. 107ff.

Unter Entfremdung verstehen wir in diesem Zusammenhang in Anlehnung an Freyer "ein ganzes vorausgeworfenes, sich weiter vorauswerfendes System" der Wissenschaftswelt, die sich als "zweite Wirklichkeit" zwischen den Menschen und die primäre Wirklichkeit schiebt.

Freyer, H.: Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, a.a.O., S. 233; vgl. auch Heieck, L.: Bildung zwischen Technologie und Ideologie, Heidelberg 1969, S. 32ff.; Linke, W.: a.a.O., S. 134ff. Von einer Entfremdung durch den technischen Fortschritt kann erst dann gesprochen werden, wenn der einzelne in der Masse zum Durchschnittsmenschen und konformen Konsumenten wird, der sein eigenes Urteilen und Denken aufgibt und sich kritiklos anpaßt. Einordnung in technische Zusammenarbeit, die ihrer Zwecksetzung nach bejaht wird, bedeutet daher noch nicht Vermassung und Entpersönlichung.

Friedmann hat 1959 in den 'Grenzen der Arbeitsteilung' darauf hingewiesen, daß der "Einsatz der Persönlichkeit in der Arbeit durch Teilnahme der Arbeitnehmer an der Leitung und Verwaltung der Betriebe" den inneren Substanzverlust der Berufstätigkeit ausgleichen könne (43). Eine in dieser Form vollzogene Demokratisierung des Abhängigkeitsverhältnisses in der Berufstätigkeit (44) wäre u. E. besonders geeignet, der zunehmenden Rationalisierung und technischen Kontrolle zwischenmenschlicher Beziehungen entgegenzuwirken (45).

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Verminderung des Inhaltes und der Vielfältigkeit der Berufsarbeit den Pädagogen zur Bereitstellung von Erziehungshilfen zwingt, die an den sozioökonomischen Gegebenheiten unserer Gesellschaftsstruktur ausgerichtet sind. Diese zu setzenden Impulse müssen in die kaufmännischen betrieblichen Ausbildungskonzeptionen eingehen und heute sowohl den betrieblichen als auch den privaten Lebensbereich erfassen, da die fortschreitende Spezialisierung der Büroarbeit zu einer Veränderung des eingeübten

(43) Friedmann, G. : Grenzen der Arbeitsteilung, a. a. O., S. 162

(44) Im Rahmen dieser Arbeit ist nur das Prinzip der Mitbestimmung als Ausgangspunkt pädagogischer Zielsetzungen entscheidend. Es wird daher nicht der Versuch unternommen, Ursachen, Erscheinungsformen und Konsequenzen der Mitbestimmung auf die einzelne Unternehmung und im gesellschaftspolitischen Zusammenhang zu erläutern. Vgl. dazu Hondrich, K. O. : Mitbestimmung in Europa, Köln 1970

(45) Vgl. Litt, Th. : Wissenschaft und Menschenbildung, a. a. O., S. 180

Rhythmus von Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit (46) führt und somit das Erziehungsfeld um die äußerlichen Begleitumstände der Berufstätigkeit erweitert (47).

(46) Vgl. Fourastié, J.: Die 40 000 Stunden, Wien-Düsseldorf 1968 (Neudruck)

(47) Vgl. Heid, H.: Pädagogische Konsequenzen, a.a.O., S. 210; Peege, J.: Die Ausweitung der Wirtschaftspädagogik, in: Ders. (Hg.): Kontakte mit der Wirtschaftspädagogik, a.a.O., S. 186

C. DER STRUKTURWANDEL DER BÜROBERUFE IM KAUFMÄNNISCHEN BEREICH

I. Die kaufmännischen Bürotätigkeiten

Eine Analyse der Auswirkungen des technischen Fortschritts auf den Strukturwandel kaufmännischer Büroberufe setzt die genaue Kenntnis der in diesen Berufen auszuübenden Tätigkeiten voraus. Aus traditioneller Sicht verbinden wir mit dem Begriff des Kaufmanns das Einkaufen und Verkaufen von Waren und Dienstleistungen und die damit verbundenen Büroarbeiten im Rahmen eines Handelsgewerbes.

Wenn auch das Gemeinsame dieser händlerischen und verwaltenden Tätigkeiten eine Unterordnung unter den Sammelbegriff "Kaufmann" rechtfertigt, "so zeigte sich bisher immer wieder, daß er sowohl rechtlich als auch nach seinen Funktionen schwer definierbar ist" (1). Die umfassendste Aufzählung der kaufmännischen Berufsaufgaben enthält der Beschreibungsband zur "Klassifizierung der Berufe" (2).

-
- (1) Mann, W.: Ist die kaufmännische Berufsordnung noch zeitgemäß?, in: WuBE 11/1960, S. 208; vgl. u.a. Kell, A.: Die Stellung des Kaufmanns in der Wirtschaft, in: Steinherr, L. (Hg.): Moderner Ratgeber des Kaufmanns, München 1969, S. 13
 - (2) Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe (Beschreibungsband), Stuttgart-Mainz 1966, S. 124ff. und S. 144ff. Die Gruppen "51 Handelsberufe" und "71 Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe" erscheinen in der neuen alphabetischen und systematischen Klassifizierung der Berufsbenennungen (Ausgabe 1970) unter den Berufsordnungen "68 Warenkaufleute" bis "78 Bürofach-, Bürohilfskräfte". Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe (Ausgabe 1970), a.a.O., Ein neuer Beschreibungsband ist noch nicht erschienen.

Die in den Berufsordnungen "68 Warenkaufleute" bis "78 Bürofach-, Bürohilfskräfte" beschriebenen kaufmännischen Tätigkeiten reichen von leitenden Fachtätigkeiten für das Handeln, Vermitteln, Makeln und Vermieten von Waren und Dienstleistungen bis zum Verkaufen und Kontrollieren von Eintritts- und Fahrkarten, vom Bedienen von Büromaschinen bis zu sachbearbeitenden, entscheidenden und leitenden Tätigkeiten (3).

Der Überblick weist das Wort "Kaufmann" und in noch weit größerem Ausmaß die Ableitung "kaufmännisch" als Sammelbezeichnung für verschiedene Aufgaben und Tätigkeiten aus, bei denen sich kaum Gemeinsamkeiten für diese verschiedenen Berufe feststellen lassen. Folglich ist "die Berufsbezeichnung 'Kaufmann' nur noch ein allgemeiner Oberbegriff" (4), der einer inhaltlichen Abgrenzung und Neufassung bedarf. Die notwendige Klärung erscheint schon im Ansatz durch den schillernden Begriff "kaufmännische(r) Angestellte(r)" unmöglich.

Theoretisch lassen sich den Angestellten die Tätigkeiten "vor, hinter und neben dem gesellschaftlichen Produktions- und Reproduktionsprozeß" (5) zuordnen und vorwiegend auf die vier Funk-

-
- (3) Vgl. hierzu auch Statistisches Bundesamt (Hg.): Internationale Standardklassifikation der Berufe (Deutsche Übersetzung der 'International Standard Classification of Occupations' des Internationalen Arbeitsamtes, Genf 1958), Stuttgart-Mainz 1960, S. 75ff.
 - (4) Abraham, K.: Wirtschaftsberufliches Schulwesen, in: LdP, Bd. 4, 5. Aufl., Freiburg-Basel-Wien 1967, Sp. 985; vgl. Lutz, B.: Was wird aus dem "Beruf des Kaufmanns"?, in: DVkB Bd. 109, Braunschweig 1970, S. 9
 - (5) Steiner, H.: Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus, Berlin 1967, S. 160

tionsgebiete Arbeitsleitung, Konstruktion (Analyse), Verwaltung, Einkauf und Verkauf verteilen (6). Diese ungenauen Funktions- und Tätigkeitsbezeichnungen führen jedoch in der Öffentlichkeit, in den Betrieben, in den Definitionen der Manteltarifverträge (K-Gruppen) und nicht zuletzt in der Vorstellung der Angestellten selbst zu unterschiedlichen Interpretationen.

Buchhalter, Personalsachbearbeiter, Sekretärinnen - die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen - sind so lange "kaufmännische" Angestellte, wie sie in der gewerblichen Wirtschaft arbeiten. Wechseln diese Arbeitskräfte in die gleichen Funktionsgebiete der Büros öffentlicher Verwaltungen, so gelten sie als Behörden, Büro- oder Verwaltungsangestellte. Hierin liegt eine der wesentlichen Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der Angestelltenfunktionen, da "die unter der Bezeichnung Angestellte zusammengefaßten Berufsgruppen die unterschiedlichsten Tätigkeitsmerkmale aufweisen und demzufolge im Wirtschaftsleben jeweils andere Stellungen und Aufgabenbereiche einnehmen" (7). Die angeführten praktischen Beispiele verdeutlichen die Verwirrung und damit den Verlust der Eindeutigkeit der Begriffe "Kaufmann" und "kaufmännisch".

Einen Weg zur Klärung der Vieldeutigkeit weist Molle in seinem "Leitfaden der Berufsanalyse" (8). Ausgehend von den Erwach-

(6) Vgl. dazu auch Croner, F.: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/Main-Wien 1954, S. 31ff.. An seiner Delegationstheorie weist Croner nach, daß der Ursprung der Angestelltenfunktionen in den eigentlichen Unternehmeraufgaben zu suchen ist. S. 34ff.; ders.: Angestellte, in: WSoz, a. a. O., S. 28

(7) Hartfiel, G.: Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland, Berlin 1961, S. 83

(8) Molle, F.: Leitfaden der Berufsanalyse, a. a. O.

senentätigkeiten, versucht er durch Interviews und Beobachtungen erwachsener kaufmännischer Angestellter an ihrem Arbeitsplatz detaillierte Angaben über deren Aufgaben und Tätigkeiten zu erlangen. Solch ein Verfahren wurde erstmals 1961/62 von der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (Bonn) im Rahmen der Durchführung des RKW-Forschungsprojektes A 7 bei 69 Betrieben und 580 Angestellten im Büro- und Verwaltungsbereich angewendet (9).

Gerade der empirische Ansatz dieses Projekts hat für das Problem des typisch Kaufmännischen gezeigt, daß eine Gewichtung der verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten nur für in sich geschlossene Berufe mit klar abgegrenzten Aufgaben möglich ist. "Bei der Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten eines mehrere oder viele Funktionsbereiche umfassenden 'Berufs', wie ihn der 'kaufmännische Angestellte' heute darstellt, ist... die Möglichkeit der Variation, Kombination und Tiefenstufe der einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten sehr vielfältig" (10).

Solche berufsanalytischen Erhebungen lassen sich nur mit einem erheblichen Sach- und Personalaufwand durchführen. Im folgenden versuchen wir, die Wesenszüge des typisch Kaufmännischen und der Büro- und Verwaltungsarbeit zu klären. Die Frage nach der Differenzierung kaufmännischer Bürotätigkeiten unter dem Einfluß gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Arbeitsteilung bleibt in diesem ersten Zugriff noch offen.

(9) Mann, W.; Molle, F.: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufs-politischer Sicht, Köln-Opladen 1964, S. 9

(10) Dies.: ebd., S. 11

Die geschichtliche Entwicklung (11) kennzeichnet den Kaufmann in der Summe seiner Aufgaben und Tätigkeiten im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang als Vermittler "distributiver und ähnlicher Leistungen" (12). Diese vorwiegend dispositiven Tätigkeiten zielen auf spezifische Marktaufgaben, die der Kaufmann unter Übernahme besonderer Risiken möglichst rentabel zu realisieren sucht. Als Basis des typisch Kaufmännischen stellt sich also "das unternehmerische-spekulative Element" (13) dar; es findet seinen Niederschlag im wirtschaftlichen Handeln in und zwischen der Erzeugungs-, Verarbeitungs- und Verbrauchsstufe unter Einfluß von Planung und Organisation des betrieblichen Geschehens (14). So gesehen bestimmt die zielgerichtete ökonomisch-rationale Vermittlung von Sachgütern und Dienstleistungen im Marktgeschehen die Aufgaben und Inhalte kaufmännischer Tätigkeit.

Aus dieser umfassenden Definition lassen sich originäre und davon wiederum derivative kaufmännische Teilaufgaben ableiten. Während die Ziel- und Mittelentscheidung den Inhalt der originären kaufmännischen Teilaufgaben bestimmen, konkretisieren sich die derivativen kaufmännischen Teilaufgaben in der Entschei-

-
- (11) Vgl. Löbner, W.: Blätter zur Berufskunde, Bd. 1, Die kaufmännischen Berufe, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1970, S. 5ff.
 - (12) Lutz, B.: Was wird aus dem "Beruf des Kaufmanns"?, a.a.O., S. 10
 - (13) Kieslinger, A.: Diskussionsbeitrag zu Rühle von Lilienstern, H.: Der Strukturwandel, a.a.O., S. 65
 - (14) Vgl. Urbschat, F.: Die Eigenständigkeit des kaufmännischen Schulwesens, in: HkS, Darmstadt 1963, S. 3

dungsvorbereitung, Realisation und Kontrolle, d.h. sie umfassen in diesen Aktionskomplexen jene primär ökonomischen Handlungen, die erst durch die Lösung des von der Unternehmung selbst oder vom Markt gesetzten Betriebszweckes induziert werden. Aus dem originären kaufmännischen Aufgabenkern ergibt sich also "ein Anteil endogener, spezifisch-mittelbarer oder verwaltender Art" (15). Folglich sind alle derivativen kaufmännischen Teilaufgaben Verwaltungsaufgaben. Sie unterscheiden sich ihrem ursprünglichen Inhalt nach von den übrigen Verwaltungsaufgaben (technische, wissenschaftliche, öffentliche Verwaltung), wenn sie auch in der Funktion und Art der Durchführung mit ihnen übereinstimmen.

Die kaufmännische Verwaltung umfaßt somit "alle innerbetrieblichen Tätigkeiten, die zur Inganghaltung und Sicherung des Betriebes als Ganzheit, aller Gliedprozesse sowie seiner Strukturelemente Arbeit und Vermögen/Kapital erforderlich sind" (16). Sie erfüllt dabei als Verwaltungsfunktion "die eigentlichen speziell fachlichen Betriebs- und Wirtschaftsaufgaben" (17), ermöglicht erst deren praktische Durchführung und verkörpert zugleich den Inbegriff der Büroarbeit.

-
- (15) Kosiol, E.: Organisation der Unternehmung, Wiesbaden 1962, S. 61; vgl. zur Herkunft des Wortes "verwalten" das Stichwort "walten", in: Etymologie, Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache, Mannheim 1963, S. 753. "walten" (mhd. in der Bedeutung von stark sein, (be) herrschen, das sich als herrschend leiten oder führen interpretieren läßt. Im Gegensatz dazu steht das Verb "verwalten" (mhd. in Gewalt haben, für etwas sorgen), was soviel bedeutet wie etwas ausführen, durchführen oder verrichten.
- (16) Bloy, H.: Verwaltung (betriebswirtschaftlich), Stuttgart 1962, S. 8
- (17) Lohmann, E.: Organisation und Rationalisierung der Verwaltung, Heidelberg 1971, S. 22

Der Begriff Büroarbeit umschreibt eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgabenbereichen und findet daher im umgangssprachlichen Raum eine sehr vage Verwendung. Im allgemeinen erweckt das "Büro" die Vorstellung einer räumlichen Aggregation verwaltender Arbeitsstellen zur Aufnahme, Verarbeitung und Weitergabe von Informationen. Wäre der Ort der Tätigkeit das signifikante Merkmal, dann fielen Handlungen wie Materialkontrolle, Arbeitsvorbereitung in Werkstätten und Auswertung von Daten in Laboratorien nicht unter Büroarbeit. Diese Auffassung stünde jedoch im Widerspruch zur betrieblichen Realität, die in der Büroarbeit sozusagen eine begleitende Funktion der betrieblichen Entscheidungs- und Realisationsprozesse sieht (18).

Bürotätigkeit konkretisiert sich demnach in der Durchführung von Büroarbeit und stellt exekutive Tätigkeit dar, die "damit ebenso wie die Werkstattarbeit im Gegensatz zu allen Tätigkeiten (steht), die Entscheidungsaufgaben erfüllen und damit Leitungsfunktionen ausüben" (19). Kriterium der Differenzierung ist auch hier nicht der Ort des Tätigkeitsvollzugs, das Büro, sondern die zu verrichtende Aufgabe.

Verknüpfen wir die Aussagen zur "kaufmännischen Gesamtaufgabe" und "Büroarbeit" miteinander, so zeigt das Ergebnis, daß die kaufmännischen Bürotätigkeiten jene spezifisch ausführenden, primär ökonomischen Handlungen verkörpern, die als Verwaltungsfunktion Entscheidungsvorbereitung, Realisation und Kontrolle in allen betrieblichen Funktionsbereichen durchdringen.

-
- (18) Vgl. Böhrs, H.: CeBIT bietet Problemlösungen - Produktive Büroarbeit als Gestaltungsziel der Bürorationalisierung, in: Fachtagung CeBIT 1973 - Tagungsberichtsband, Hannover 1973, S. 14ff.
- (19) Szyperski, N.: Analyse der Merkmale und Formen der Büroarbeit, in: Kosiol, E. (Hg.): Bürowirtschaftliche Forschung, Berlin 1961, S. 90; vgl. u.a. Hartfiel, G. u.a.: Beamte und Angestellte in der Verwaltungspyramide, Berlin 1964, S. 36

II. Die gesellschaftliche Arbeitsteilung als Ursache der Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten

1. Funktionsdifferenzierung und Branchen

Die kaufmännische Gesamtaufgabe, wie sie der "Kaufherr" als Universalkaufmann im Mittelalter verstand und erfüllte, hat im Verlauf der wirtschaftsgeschichtlichen Entwicklung ihre berufliche Geschlossenheit und Einheitlichkeit verloren. Mit der Ausweitung des Binnen- und Welthandels, der in den einzelnen Wirtschaftsstufen zunehmenden Komplexität der Austauschverhältnisse und des damit verbundenen Vertragswesens spalteten sich .. bereits zwischen dem 15. und 18. Jahrhundert spezielle kaufmännische Teilaufgaben ab. So bildete z. B. das Besorgen von Speditions-, Bank- und Versicherungsgeschäften die Grundlage neuer Berufsstände.

Diese immer weitergehende berufliche Differenzierung (Berufsteilung) der Kaufmannschaft, die zugleich eine gesellschaftliche Aufgabenverteilung im Handels- und Dienstleistungssektor ermöglichte, gewährleistete im Hinblick auf die Wirtschaftsführung und Aufgabenverrichtung (Sachziel) die Selbständigkeit der Betriebe und stellte eine der wesentlichen Ursachen der Branchendifferenzierung dar. Quantitativ bedeutsam wurde diese Entwicklung im kaufmännischen Bereich erst im Verlauf der Industrialisierung seit der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts. Die fortschreitende technische Evolution führte zu einer verstärkten territorialen und betrieblichen Arbeitsteilung und setzte damit zusätzliche - teilweise interdependente - Impulse, die auf die Branchendifferenzierung einwirkten.

Es ist daher wichtig, bei der Analyse der Veränderung kaufmännischer Tätigkeiten die gesellschaftliche und innerbetriebliche Arbeitsteilung (Aufgabenverteilung) und ihre Auswirkungen auf die kaufmännische Berufsstruktur begrifflich voneinander zu trennen. Denn nur so läßt sich die Tatsache erklären, daß Berufe wie Industriekaufmann, Luftverkehrskaufmann und Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag keineswegs ausschließlich das Ergebnis gesellschaftlicher Arbeitsteilung sind, sondern u. a. auch durch Aspekte der betrieblichen Arbeitsteilung im modernen Industrialismus induziert wurden.

Die kaufmännischen Verwaltungsaufgaben waren trotz der Spezialisierung der Handels- und Manufakturbetriebe bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts so wenig umfangreich, daß sie sich mit den originären kaufmännischen Aufgaben mischten und meist nicht als selbständige Aufgaben empfunden wurden. Daher gab es im alten Kontor, in dem die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge noch leichter durchschaubar waren, meist keine strenge Arbeitsteilung zwischen dispositiven und ausführenden kaufmännischen Tätigkeiten, und es konnte "jede Stelle, auch die untergeordnete, ... als Übergang zu einer höheren Stelle mit mehr Verantwortung und Übersicht aufgefaßt werden, denn die berufliche Grundlage und Ausbildung war für Prinzipal und Gehilfen gleich" (1).

Im Gegensatz zu der vom traditionellen Universalkaufmann noch als berufliche Einheit aufgefaßten kaufmännischen Gesamtaufgabe bestimmten mit fortschreitender branchenorientierter Strukturierung kaufmännischer Tätigkeiten die spezifischen Gegebenhei-

(1) Braun, S.: Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt/Main 1964, S. 90

ten der drei Wirtschaftszweige - Produktion-Handel-Dienstleistungen - die besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten in den verschiedenen kaufmännischen Berufsrichtungen. Für den kaufmännisch Auszubildenden bedeutet dies auch heute noch, daß er - wie der "Handlungslehrling" im Sinne des Handelsgesetzbuchs von 1897 - in allen bei dem Betrieb des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen und damit zum "Allround"-Kaufmann in der jeweiligen Branche ausgebildet werden soll (2).

2. Branchenorientierte kaufmännische Ausbildungsberufsbilder

Das duale System (3) - typisches Merkmal der institutionell-organisatorischen Gliederung des Berufsausbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland - folgt in der Konzeption der kaufmännischen Ausbildungsberufsbilder vorwiegend dem Prinzip der Branchenorientierung. Wesentliches Kriterium für die Einordnung der einzelnen kaufmännischen Ausbildungsberufe in einen Wirtschaftszweig bilden jene Kenntnisse und Fertigkeiten, die den Auszubildenden zum Mitwirken und selbständigen Bearbeiten branchentypischer Arbeits- und Geschäftsvorgänge befähigen sollen; sie determinieren somit den Inhalt der Ausbildungsberufsbilder. Die formale Gliederung der Kenntnisse und Fertigkeiten nach betrieblichen Funktionen verdeutlicht Übersicht 1 am Ausbildungsberufsbild Industriekaufmann.

Zur Ordnung der anerkannten Ausbildungsberufe können wir in der Bundesrepublik Deutschland zwischen drei Systematiken wählen:

(2) Vgl. § 76 HGB vom 10.5.1897 (RGBl. S. 219)

(3) "Duales System" meint die Parallelität der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Vgl. vor allem Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen: Empfehlungen und Gutachten, Folge 7/8: Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen, Stuttgart 1965 (Nachdruck), S. 57 und S. 68ff.

Übersicht 1: Ausbildungsberufsbild INDUSTRIEKAUFMANN

- Kenntnisse und Fertigkeiten -

Funktionsbereiche/kaufmännische Teilaufgaben	Kenntnisse und Fertigkeiten	zeitliche Richtwerte in Monaten ⁺⁾
1. Allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten (zum Teil branchentypisch) ⁺⁺⁾	- Struktur und Funktionen der Industrie (gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge) - Unternehmensorganisation - allgemeine Büroarbeiten - berufsbezogenes Rechnen - berufsbezogener Schriftverkehr - statistische Arbeiten - Kundenberatung - Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen für die Berufsausübung - Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften und Bestimmungen - Arbeitsschutz, Unfallverhütung	Während der gesamten Ausbildungszeit (36 Monate)
2. Materialwirtschaft	- Einkauf, Materialdisposition - Warenannahme, Warenprüfung - Lagerung - Materialverwaltung	8
3. Produktionswirtschaft	- Fertigung - Fertigungsplanung, Arbeitsvorbereitung - Bestände (Produktkenntnisse)	4
4. Personalwirtschaft	- Personalwesen - Lohn- und Gehaltsabrechnung	4
5. Absatzwirtschaft	- Markt, Werbung - Verkauf - Versand	8
6. Rechnungswesen	- Rechnungsprüfung - Buchführung - Betriebsabrechnung - Kalkulation - Zahlungsverkehr	9
7. Organisation, automatisierte Datenverarbeitung	- Verwaltungs- und Büroorganisation - automatisierte Datenverarbeitung	3

⁺⁾ Die zeitlichen Richtwerte dienen als Anhaltspunkte für die Mindestform der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung im Berufsausbildungsvertrag nach § 4 Abs. 1 Ziff. 1 BBiG.

⁺⁺⁾ Die allgemeinen Kenntnisse und Fertigkeiten nach Ziff. 1 in Übersicht 1 stellen keine Funktionsbereiche/kaufmännischen Teilaufgaben dar: Der logische Bruch zwischen Ziff. 1 und Ziff. 2-7 der Systematik ergibt sich aus der Gliederung des Ausbildungsberufsbildes (§ 3) und des Ausbildungsrahmenplans (§ 5) der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann. Dort sind die funktionsbereichsübergreifenden allgemeinen Kenntnisse und Fertigkeiten (Ziff. 1) den spezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten in den einzelnen Funktionsbereichen/kaufmännischen Teilaufgaben (Ziff. 2-7) vorangestellt.

Quelle: Eigene Darstellung nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann vom 17.5.1973 (BGBl. I S. 421)

- Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe nach § 30 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 14. 8. 1969, Stand: (1. 6. 1973) (4).
- Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach Ausbildungsberufen in Industrie und Handel (5),
- Verzeichnis der Gewerbe, die als Handwerk betrieben werden können (6).

Während das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung die 589 am 1. 5. 1972 bestehenden Ausbildungsberufe den entsprechenden Berufsordnungen und Berufsgruppen, nach der Klassifizierung der Berufe (Ausgabe 1970) zuordnet (7), unterscheidet die DIHT-Systematik drei Abteilungen, aufgeteilt nach Wirtschaftszweigen: Kaufmännische und sonstige Ausbildungsberufe, industrielle Ausbildungsberufe und handwerkliche Ausbildungsberufe. Dem Vorzug, den die DIHT-Systematik in der zusammenfassenden Übersicht kaufmännischer Ausbildungsberufe für die Analyse der kaufmännischen Tätigkeiten bietet, steht die uneinheitliche Konzeption in der Zuordnung der Ausbildungsberufe zur kaufmännischen Tätigkeit entgegen.

(4) Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a. a. O.

(5) Vgl. die seit 1950 jährlich vom DIHT herausgegebene Schrift 'Berufsausbildung', Bonn 1950ff.

(6) Vgl. Anlage A zu dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) in der Fassung vom 28. 12. 1965 (BGBl. 1966 I S. 1).

Die Handwerksordnung systematisiert in diesem Verzeichnis nur Gewerbe; da der selbständige Handwerker sein Gewerbe jedoch in Übereinstimmung von Branche und Beruf ausübt, decken sich diese Bezeichnungen mit denen der handwerklichen Ausbildungsberufe.

Die im Handwerk vorkommenden kaufmännischen Ausbildungsberufe (Verkäuferin im Bäcker-, Konditoren-, Fleischerhandwerk, Bürokaufmann) sind in der Systematik nicht enthalten. Vgl. dazu die Veröffentlichungen der Handwerkskammern (Handwerkskammertag) und des DIHT. Dieses Verzeichnis ist der Vollständigkeit wegen mit aufgeführt, für den Gegenstand unserer Untersuchung als Auswertungsbasis aber nicht relevant.

(7) Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a. a. O., S. 56ff.

So spiegelt denn auch die Aufzählung der kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufe die unterschiedlichen Auffassungen der an der Ausbildung Beteiligten über den Kaufmannsbegriff wider. Neben kaufmännischen Grundberufen finden sich mehrere Fachberufe und Querschnittsberufe, die jeweils nur eine bestimmte Sparte eines Wirtschaftszweiges bzw. eine spezifische branchen-unabhängige Funktion abdecken. Darüber hinaus enthält die Systematik "sonstige Ausbildungsberufe", die eine recht vage, mittelbare "kaufmännische" Beziehung zu bestimmten Branchen haben, deren Ausbildungsberufsbilder aber meist noch nicht einmal derivative kaufmännische Aufgabengebiete enthalten (z.B. Koch, Kellner, Tankwart), während die kaufmännischen Berufe im Handwerk (Bürokaufmann, Verkäufer(in) im Bäckerhandwerk usw.) und seit 1971 der Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen überhaupt nicht aufgeführt sind (8).

Eine Analyse der 37 kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufe (DIHT-Systematik) auf der Basis der lt. Ausbildungsberufsbilder und Ausbildungsrahmenplänen zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten ergibt nach dem Kriterium des Vorherrschens kaufmännischer Lernziele und Lerninhalte in jenen Ausbildungsberufsbildern (9) die in Übersicht 2 dargestellte Systematik. Wir ordnen hierbei die Ausbildungsberufe nach Wirtschaftszweigen (Zeile) und nach dem Grad der Abdeckung der kaufmännischen Gesamtauf-

(8) Vgl. DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1971/72, Bonn 1973, S. 86f.

(9) Vgl. ABB (Hg.): Berufsbilder der kaufmännischen Ausbildungsberufe, Bielefeld o. J.; Anhaltspunkte für die Mindestform der Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf... als Unterlage für die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages § 4 Abs. 1 Ziff. 1 BBiG, hg. vom DIHT, Bielefeld o. J.

Übersicht 2: Systematik der kaufmännischen Ausbildungsberufe (Kurzbezeichnung)

Wirtschaftszweig	kaufmännische Grundberufe	wirtschaftszweigbezogene kaufmännische Fachberufe	nicht wirtschaftszweigbezogene kaufmännische Querschnittsberufe
Industrie	1. Industriekaufmann		
Handel			
Einzelhandel	2. Einzelhandelskaufmann ^{*)}	1. Buchhändler 2. Drogist 3. Musikalienhändler ^{*)} 4. Verkäufer(in) 5. Verkäufer(in) im Bäckerhandwerk 6. Verkäufer(in) im Konditorei- und Handwerk 7. Verkäufer(in) im Fleischerhandwerk 8. Verlagskaufmann	
Großhandel	3. Großhandelskaufmann		1. Bürogehilfin 2. Bürokaufmann 3. Steuerberatergehilfe 4. Datenverarbeitungskaufmann 5. Werbekaufmann
Dienstleistungsgewerbe			
Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	4. Grundstückskaufmann		
Hotel- und Gaststättengewerbe	5. Hotelkaufmann		
Kreditgewerbe	6. Bankkaufmann		
Verkehrs- und Transportgewerbe		9. Luftverkehrskaufmann 10. Reederei-kaufmann 11. Reisebürokaufmann 12. Speditionskaufmann	
Versicherungsgewerbe	7. Versicherungskaufmann		

^{*)} Verkäufer(in) und Einzelhandelskaufmann sind ^{*)} in selbständiger Ausbildungsberuf im gestuften Ausbildungsberufsbild (Verkäufer(in) - 1. Stufe; Einzelhandelskaufmann - 2. Stufe)

Quelle: Eigene Systematik nach DHT (Fig.): Berufsausbildung 1971/72, a. a. O., S. 86f. und S. 108

gabe eines Wirtschaftszweiges oder einer Branche (Spalte). Einschließlich der drei kaufmännischen Ausbildungsberufe im Handwerk (ohne Bürokaufmann) und des Gehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen erhalten wir folgende Einteilung:

- 7 kaufmännische Grundberufe
 - 12 kaufmännische Fachberufe
 - 5 kaufmännische Querschnittsberufe
-
- 24 kaufmännische Ausbildungsberufe insgesamt

Die 17 sonstigen Ausbildungsberufe sollten in einer eigenen Systematik - z. B. "Sonderberufe" - geführt werden.

Die Ausbildungsordnungen - Ausbildungsberufsbilder, Ausbildungsrahmenpläne, Prüfungsanforderungen - wurden, wie bereits erwähnt, bis zum Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von der vormaligen Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung in Bonn gemeinsam mit Vertretern der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften (Fachausschußsitzungen) erstellt und überarbeitet. Diese Aufgabe fällt nun in den Zuständigkeitsbereich des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (10), das bisher noch keine umfassende gemeinsame Neuregelung der kaufmännischen Berufe vorgelegt hat (11).

Das Ausbildungsberufsbild legt die Berufsbezeichnung, den Ausbildungsinhalt und die Ausbildungsdauer fest und grenzt damit die einzelnen Ausbildungsberufe voneinander ab. Erbach stellt in seiner Analyse über Berufsbild und Lehrplan drei Grundfunktionen des Ausbildungsberufsbildes heraus (12):

(10) Vgl. §§ 60ff. BBiG

(11) Bisher wurden gemäß § 25 BBiG neue Ausbildungsordnungen im kaufmännischen Bereich für die Ausbildungsberufe Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bankkaufmann und Versicherungskaufmann erlassen. Vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum... vom 10.5.1973 (BGBl. IS. 421ff.)

(12) Erbach, K. F.: Berufsbild und Lehrplan in der kaufmännischen Berufserziehung, Darmstadt 1959, S. 42

- Zeitfunktion (Ausbildungsdauer)
- Abgrenzungsfunktion (Berufsbezeichnung und Arbeitsgebiet)
- Ausbildungsfunktion (Kenntnisse und Fertigkeiten)

Wesentlich für unsere Untersuchung sind Abgrenzungs- und Ausbildungsfunktion. Einmal ist der Strukturwandel kaufmännischer Bürotätigkeiten an den Diskrepanzen zwischen Erwachsenen-tätigkeit und Ausbildungsberufen zu zeigen, andererseits lassen sich diese Unstimmigkeiten nur im Vergleich des Inhalts der allgemeinen kaufmännischen Grundbildung und der besonderen berufstypischen Inhalte jedes Ausbildungsberufes messen (Ausbildungsfunktion). Es benötigt dazu nicht der Beschreibung jedes einzelnen kaufmännischen Büroberufs in all seinen Funktionen, weil es vielmehr darauf ankommt, den Strukturwandel im kaufmännischen Bereich an den Bürotätigkeiten im Industrie-, Handels- und Dienstleistungsgewerbe exemplarisch darzustellen und dann pädagogisch auszuwerten.

Definieren wir mit Scharmann das Berufsbild als "eine eingehende Schilderung einer bestimmten Berufstätigkeit, die das Wesen, die Entwicklung, die Arbeitsaufgabe und -beschreibung, die seelischen und körperlichen Anforderungen sowie Angaben über den Ausbildungsgang, die Arbeitsbedingungen, die Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten umfaßt" (13), so erhebt sich die Frage, ob die amtlichen Ausbildungsberufsbilder im "Zeitalter der Technik" den an sie gestellten Anforderungen fachlicher und pädagogischer Art genügen. Dies ist um so wichtiger, wenn man sich den rechtlichen Charakter der Ausbildungsordnungen vor Augen hält. Denn durch die Rechtsverbindlichkeit wird die zeitgemäße Anpassung der kauf-

(13) Scharmann, Th. : Wesen, Zweck und Systematik der Berufsbilder, in: Ders. : Persönlichkeit und Gesellschaft, Göttingen 1966, S. 167

männischen betrieblichen Berufsausbildung an die Erfordernisse tatsächlicher Berufsstrukturen in der Praxis in entscheidendem Maße beeinflusst.

Die heute bestehenden "Allround"-Ordnungsmittel sind - wie wir zu zeigen versuchten - vorwiegend an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung ausgerichtet und lassen bis auf einige Ausnahmen die speziell funktionsorientierten Betriebsnotwendigkeiten außer acht (14). Es ist jedoch zu fragen, ob der sich durch den gesamtwirtschaftlichen Rationalisierungsprozeß vollziehende Funktionswandel der kaufmännischen Bürotätigkeiten nicht in stärkerem Maße auch in den kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden muß.

(14) Vgl. u.a. Mann, W.: Möglichkeiten der Stufenausbildung im kaufmännischen Bereich, in: aul 10/1968, S. 181; Winterhager, W.D.: Lehrlinge - die vergessene Majorität, Weinheim-Berlin-Basel 1970, S. 34ff.; Lempert, W.: Leistungsprinzip und Emanzipation, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1971, S. 304

III. Die betriebliche Arbeitsteilung als Ursache für die Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten

1. Funktionsdifferenzierung und betriebliche Teilbereiche

Die kaufmännische Gesamtschau, die händlerische und verwaltende Teilaufgaben noch wesentlich miteinander und ineinander verflochten sah, weicht heute mit der fortschreitenden großbetrieblichen Massenerzeugung dem funktionalen Gliederungsprinzip betrieblicher Großorganisationen. Die Realisation des Unternehmensziels und -zwecks, insbesondere mittlerer und großer Betriebe, läßt sich vom Kaufmann (Unternehmer) allein nicht mehr durchführen. Das Anwachsen der Geschäftsvorgänge, Mitarbeiterzahl und Betriebsgröße hat zu einer vertikalen und horizontalen Differenzierung der originären und derivativen kaufmännischen Teilaufgaben geführt und wesentliche Veränderungen in den kaufmännischen Büroberufen ausgelöst, die vor allem für künftige Konzeptionen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen bedacht sein wollen.

Während die vertikale betriebliche Arbeitsteilung originäre und derivative kaufmännische Teilaufgaben leitenden und ausführenden Stellen im Rahmen der Aufbauorganisation einer Unternehmung zuordnet und damit neben der sachlichen Gliederung der kaufmännischen Gesamttätigkeit zugleich die Grundlage zur hierarchischen Betriebsstruktur bildet, umfaßt die horizontale betriebliche Arbeitsteilung die Aufgabenzerlegung zwischen ranggleichen, nicht einander unterstellten Mitarbeitern (1). So unterscheidet sich z. B. die originäre

(1) Zur Analyse der Aufgaben nach Phase und Rang im Rahmen der Organisationstheorie vgl. Kosiol, E.: Organisation der Unternehmung, a.a.O., S. 53ff.; Grochla, E.: Unternehmensorganisation, Reinbek 1972, S. 58ff.

kaufmännische Teilaufgabe des Rechnungswesens einerseits von ranggleichen dispositiven und organisatorischen Teilaufgaben in den übrigen betrieblichen Funktionsbereichen. Sie hebt sich andererseits als Leitungsfunktion von den derivativen kaufmännischen Teilaufgaben im Rechnungswesen ab (Erfassen und Verrechnen von Vorgängen und Beständen usw.).

Die in der Wirtschaftspraxis zunehmende funktionale Trennung in Umsatz- und Verwaltungskaufmann verdeutlicht die horizontale betriebliche Arbeitsteilung in den kaufmännischen Bürotätigkeiten (2). Aus der Zerlegung derivativer kaufmännischer Teilaufgaben in vorwiegend marktorientierte und innerbetrieblich orientierte Verwaltungsfachbereiche hat sich eine Vielzahl von kaufmännischen Büroberufen mit unterschiedlichen Anforderungen ergeben. So lassen sich der marktorientierten Verwaltungsfunktion z. B. die Aufgabengebiete des Einkaufssachbearbeiters, Lageristen, Expedienten usw. zuordnen. Die innerbetrieblich orientierte Verwaltungsfunktion umfaßt dagegen Büroberufe, wie Fertigungsplaner, Personal- und Sozialsachbearbeiter und Fakturist.

Wie Mann/Molle in ihrer berufsanalytischen Untersuchung nachweisen, gibt es den "Allround"-Typ des kaufmännischen Angestellten im Sinne des Industrie-, Großhandels-, Außenhandelskaufmanns usw. alter Prägung nur noch selten. Das Ergebnis dieser Untersuchung zeigt, "daß sich in den Großbetrieben nicht nur die Trennung der Berufstätigkeit der kaufmännischen Angestellten in der Richtung des Umsatzkaufmanns und des Verwaltungskaufmanns ('Bürokaufmann') vollzogen hat und noch weiter vollzieht, sondern

(2) Vgl. u. a. Seyffert, R.: Wirtschaftslehre des Handels, hg. von E. Sundhoff, 5. Aufl., Opladen 1972, S. 539ff.; Antony, E.: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre im Hinblick auf typische Grundformen des Lehrbetriebes, Darmstadt 1958, S. 24 und S. 27

daß auch innerhalb dieser großen Gruppen eine weitere Aufspaltung nach einzelnen eigenständigen Gebieten ('Hauptgebieten') mit wesentlich anderer Aufgabenstellung und... abweichenden Anforderungen stattgefunden hat und noch stattfindet" (3).

Die Praxis der Stellenausschreibung in Tageszeitungen, Fachzeitschriften usw. verdeutlicht die These zunehmender Funktionsdifferenzierung, denn die kaufmännischen Erwachsenenberufe sind in den Stellenangeboten nach funktionalen Gesichtspunkten gegliedert. Die bundeseinheitlichen Bezeichnungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe werden von den Inserenten fast nie verwendet (4).

Blieb die berufliche Einheit der kaufmännischen Gesamtaufgabe trotz der zwangsläufigen Spezialisierung in den einzelnen Wirtschaftszweigen im Rahmen der Branchendifferenzierung noch gewahrt, so löst die Funktionalisierung der kaufmännischen Verwaltungsaufgaben die Bürotätigkeiten aus dem anthropologisch-personalen Bezug des Berufs. Die einzelne kaufmännische Tätigkeit verkörpert nicht mehr primär eine Funktion des Kaufmannsberufs, sondern sie stellt sich autonom dar. Sie ist Selbstzweck - außerhalb ihres ursprünglich funktionalen Verhältnisses - und bestimmt somit eine der wesentlichsten Ursachen der Divergenz zwischen Berufsidee und kaufmännischer Berufswirklichkeit (5).

Die Zerlegung der Verwaltungsaufgaben in deterministische Arbeitsabläufe führt mit fortschreitender technisch-organisatorischer

(3) Vgl. Mann, W.; Molle, F.: a.a.O., S. 23 und S. 9

(4) Vgl. die Stellenangebote in regionalen und überregionalen Tageszeitungen; so auch Kurrle, H.-D.: a.a.O., S. 187

(5) Vgl. S. 59ff. dieser Arbeit

Entwicklung zu jenen arbeitstechnischen und betriebsorganisatorischen Veränderungen, die den im Büro Tätigen im Zuge der Rationalisierung vom universal ausgebildeten Fachkaufmann zum Funktionsträger entqualifizieren. Die Funktion beschreibt die "verantwortliche Teilnahme eines Trägers an der Erfüllung einer Aufgabe oder ihrer Verknüpfung mit anderen Aufgaben" (6) und konkretisiert sich nach ihrem Inhalt und ihrer fachlichen Eingliederung in der organisatorischen Aufgabenanalyse. Damit läßt sich auch für den überwiegenden Teil der Kaufleute - analog zu anderen Berufen - der Verlust der ganzheitlichen Berufsauffassung feststellen.

In diesem Zusammenhang sind jedoch die unterschiedlichen Berufsanforderungen der Klein-, Mittel- und Großbetriebe zu beachten. Während in Großbetrieben der Trend zur Spezialisierung kaufmännischer Verwaltungsaufgaben in deterministische Arbeitsabläufe mit spezifischen Anforderungen vorherrscht, verlangt die Aufgabenerfüllung im kaufmännischen Bereich der Mittel- und insbesondere der Kleinbetriebe noch weitgehend umfassende kaufmännische Kenntnisse und Fertigkeiten. Diese Diskrepanz der je nach Betriebsgröße unterschiedlichen Berufsanforderungen beeinflusst in entscheidendem Maße die aus der Funktionsdifferenzierung kaufmännischer Tätigkeiten für künftige betriebliche Ausbildungsordnungen zu ziehenden pädagogischen Konsequenzen.

2. Funktionsorientierte kaufmännische Ausbildungsberufsbilder

Unter funktionsorientierten kaufmännischen Ausbildungsberufen verstehen wir die nicht wirtschaftszweigbezogenen kauf-

(6) Nordsieck, F.: Funktion, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, Stuttgart 1969, Sp. 603; vgl. Kosiol, E.: Organisation, a. a. O., S. 45ff.

männischen Querschnittsberufe (vgl. Übersicht 2, S. 88). Die Auswirkungen der modernen technisch-organisatorischen Entwicklung auf die kaufmännische Büroarbeit fanden seit 1962 in der Neuschaffung zweier kaufmännischer Ausbildungsberufe - Bürokaufmann (1962) und Datenverarbeitungskaufmann (1969) - ihren Niederschlag, und das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe nach § 30 BBiG (Stand: 1.6.1973) weist aufgrund der Übergangsregelungen des § 108 BBiG jetzt auch den Mathematisch-technischen Assistenten als vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aus (7). Anhand der Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Datenverarbeitungskaufmann und Mathematisch-technischer Assistent wollen wir die grundsätzliche Problematik bei der Gestaltung von Ausbildungskonzeptionen und -ordnungen erörtern.

a. Bürokaufmann

Die Reformbemühungen um eine zeitgemäße Anpassung der kaufmännischen Ausbildungsordnungen an die Erfordernisse der modernen arbeitsteiligen Wirtschaft führten mit der staatlichen Anerkennung des Ausbildungsberufes Bürokaufmann durch Erlass des Bundesministers für Wirtschaft vom 12.3.1962 zum ersten sichtbaren Erfolg im kaufmännischen Sektor.

Abweichend von dem Leitbild des Allround-Kaufmanns und dem damit eng verbundenen Prinzip der Branchenorientierung (8) berücksichtigt der Ausbildungsberuf Bürokaufmann, der ursprünglich

-
- (7) Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a.a.O., S. 42. Mathematisch-technischer Assistent gilt bis zu einer Neuregelung durch Rechtsverordnung des Bundes als vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf (§ 108 Abs. 1; § 25 Abs. 1 BBiG).
- (8) Vgl. Übersicht 2, S. 89 dieser Arbeit

Verwaltungskaufmann heißen sollte (9), die Gliederung des gesamten Bereichs der Büroarbeit in zunehmend eigenständige Funktionen. Während die vorwiegend marktorientierte Verwaltungstätigkeit des Umsatzkaufmanns in besonderem Maße die Kenntnis von Waren und/oder Leistungen der jeweiligen Wirtschaftszweige voraussetzt, "richten sich die Aufgaben des Bürokaufmanns auf die Organisation der kaufmännischen Verwaltung und die Gestaltung der innerbetrieblichen Vorgänge" (10).

Die im Ausbildungsberufsbild bezeichneten Kenntnisse und Fertigkeiten sind "ohne spezielle Fachbezogenheit in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft" (11) zu vermitteln und qualifizieren damit diesen Ausbildungsberuf als echten Querschnittsberuf. Das Einsatzfeld des Bürokaufmanns reicht durch alle kaufmännischen Bereiche der Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe in Handel, Industrie und Handwerk. Wachsender Zuspruch zur Ausbildung zum Bürokaufmann (12) und die Vielfalt der beruflichen Ausbildungsformen berechtigen zu der Annahme, daß sich dieser Ausbildungsberuf in den vergangenen elf Jahren seit seiner Anerkennung bewährt hat.

Obwohl die Bundesanstalt für Arbeit 1970 die Entwicklungschancen des Bürokaufmanns sehr positiv beurteilte, stufte die Stern-Dokumentation diesen Ausbildungsberuf bereits vier Jahre nach seiner Anerkennung (1966) unter jene Tätigkeiten ein, die mit der Entwicklung der elektronischen Datenverarbeitung und der Rationali-

-
- (9) Vgl. Krause, E.: Automation und Berufsausbildung, Ratingen 1965, S. 34
- (10) ABB (Hg.): Bürokaufmann - Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsordnung, Sammelheft, Bielefeld o. J., S. 4. Die traditionellen "Berufsordnungsmittel" gelten bis zur Änderung durch Rechtsverordnung als vergleichbare Regelungen (§ 108 Abs. 1; BBiG)
- (11) ebd., S. 3
- (12) Ausbildungsverhältnisse 1962: 4 256; 1971: 39 660; DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1966/67, Bonn 1967, S. 105; ebd. 1971/72, a. a. O., S. 87

sierung des Verwaltungsablaufs nicht mehr Schritt halten: "Aus den alten Berufen wie Büro- 'Kaufmann' ... entstehen neue Tätigkeiten, die neue Kenntnisse erfordern" (13).

Solche gegensätzlichen Aussagen erhellen jene für die Erarbeitung und Überprüfung von Ausbildungsordnungen charakteristische Konfliktsituation, die in zwei grundsätzlichen Forderungen zum Ausdruck kommt. Einerseits verlangt die Vielfalt der Stoffgebiete operationalisierte Lernziele als Grundlage geregelter Berufsausbildungsgänge, andererseits schafft nur die flexible inhaltliche Gestaltung der Ausbildungsberufsbilder die Voraussetzung für eine notwendige permanente Anpassung der betrieblichen Ausbildung an die technisch-organisatorische Entwicklung in Wirtschaft und Beruf. Diese zum Teil miteinander konkurrierenden Ansprüche implizieren den Rahmencharakter und die betriebsindividuellen Auslegungsmöglichkeiten der Ausbildungsordnungen.

Das Berufsbildungsgesetz beschränkt durch § 4 Abs. 1 Ziff. 1 eine allzu freie Interpretation der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten während der Ausbildungsdauer und schreibt für die Vertragsniederschrift Angaben über die zeitliche und sachliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf vor. Der Deutsche Industrie- und Handelstag als Dachorganisation aller Industrie- und Handelskammern hat aufgrund der gesetzlichen Neuregelung den Ausbildungsbetrieben über die Kammern Hilfsmittel an die Hand gegeben, "die jede vom Betrieb gewünschte Präzisierung und Ausweitung zulassen, gleichzeitig jedoch die Grenze

(13) Lutz, B. u. a.: Berufsaussichten, Bd. 3, a. a. O., S. 147; vgl. Stiel, J.: Bürokaufmann, in: Blätter zur Berufskunde; Bd. 1, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1970, S. 10.

markieren, die im Interesse der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften nicht unterschritten werden sollte" (14). Übersicht 3 verdeutlicht am Ausbildungsberuf Bürokaufmann die Mindestform der Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung (15). Die einzelnen Ausbildungsabschnitte, wie Einführung in die Büroorganisation, Buchführung und Kostenrechnung, bilden mit den ihnen zugeordneten Tätigkeiten die Grundlage der zu vermittelnden Lerninhalte:

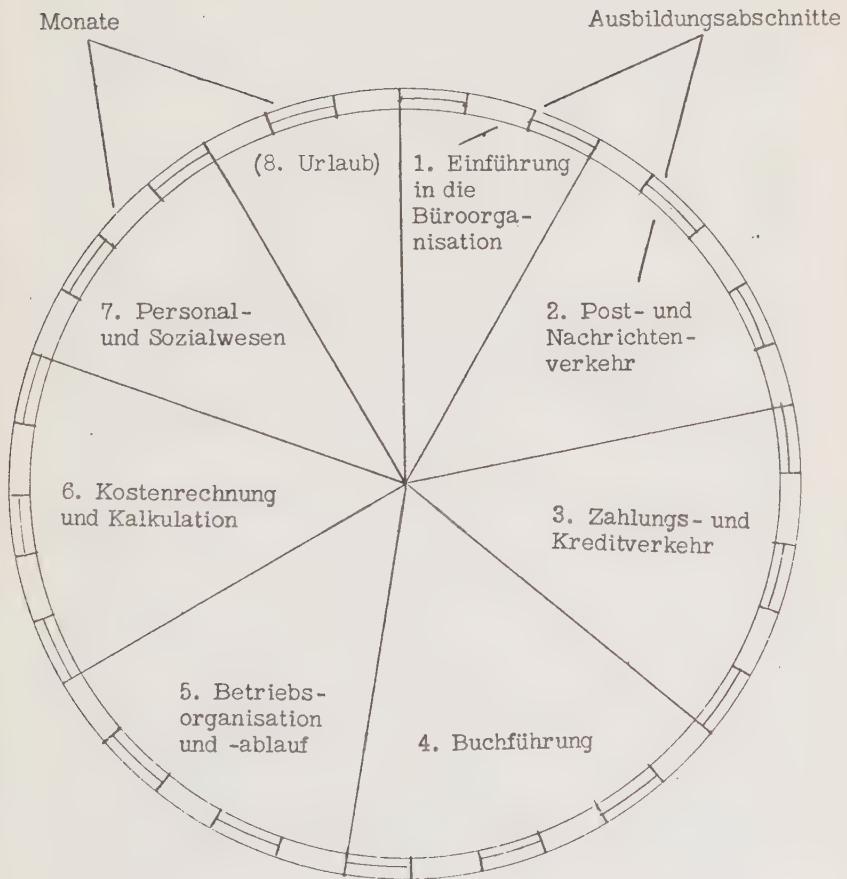
Zu erwerbende Kenntnisse und Fertigkeiten

1. Einführung in die Büroorganisation
Handhaben und Pflegen von Arbeitsmitteln und Büromaschinen, Materialverwaltung, ca. 3 Monate
2. Nachrichtenverkehr, Posteingang, Postverteilung, Post- und Warenversand, Registraturarbeiten und Karteführung, ca. 5 Monate
3. Kassenverkehr bzw. Kassenführung, Zahlungs- und Kreditverkehr, Fristen und Termine einschließlich Planung und Überwachung, Mahn- und Klagewesen, ca. 5 Monate
4. Buchführung
Belegerfassung und -aufbereitung, Buchen und Mitarbeit beim Abschluß, Kontenrahmen und Kontenplan, ca. 6 Monate

(14) Die Industrie- und Handelskammern berichten, Neuß (Rhein): Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung in der Vertragsniederschrift, in: WuBE 1/1971, S. 22

(15) Die Anhaltspunkte für die Mindestform der Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf... als Unterlage für die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages (§ 4 Abs. 1 Ziff. 1 BerBiG) sind beim Bertelsmann Verlag KG Bielefeld bisher für 17 Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich erschienen; darunter befinden sich die kaufmännischen Grundberufe (vgl. Übersicht 2, S. 89) Industriekaufmann, Einzelhandelskaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bankkaufmann und Versicherungskaufmann. Stand 1. 9. 1972; vgl. u. a. o. V.: Ausbildung; Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung, in: Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (Hg.): IHK-Mitteilungen 11/1971, S. 342

Übersicht 3: Anhaltspunkte für die Mindestform der Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf BÜROKAUFMANN.



Ausbildungsdauer 3 Jahre

5. Betriebsorganisation und -ablauf, rationeller Einsatz von Organisationsmitteln und Büromaschinen, Wirtschaftlichkeitsrechnung, Datenerfassung für Einkauf, Fertigung bzw. Leistung, Verkauf und Lager, ca. 5 Monate
6. Kostenrechnung und Kalkulation
Betriebsabrechnung und Betriebsstatistik, ca. 5 Monate
7. Lohnabrechnung, Sozialversicherung, Grundkenntnisse im Personalwesen, Steuern und Versicherungen, ca. 4 Monate
8. (Urlaub, 3 Monate)

Die Anhaltspunkte beschreiben mögliche Vorgänge in den Aufgabengebieten des Bürobereichs, ohne dabei Lernziele im einzelnen zu konkretisieren. Auch der detailliertere Ausbildungsrahmenplan macht nur vage Angaben zu den in kaufmännischen Büros "üblichen" Arbeiten und läßt darüber hinaus, abgesehen von der "erwünschten" Einführung in die Grundzüge der maschinellen Datenverarbeitung, die strukturellen Veränderungen der Erwachsenentätigkeit außer acht (16).

Sicherlich stellen z.B. Grundlagen und Methoden der Textverarbeitung und der Datenverarbeitung nicht für alle Ausbildungsbetriebe notwendige Lehrinhalte dar. Kritisch bleibt jedoch anzumerken, daß gerade der Einsatz und die Verwendung moderner bürotechnischer Sachmittel bei der Überarbeitung des Ausbildungsberufsbildes als rechtsverbindliche Ausbildungsinhalte zu berücksichtigen sind, will der Ordnungsgeber die Berufschancen der Auszubildenden nicht auf jene Betriebe reduzieren, die von der technisch-organisatorischen Entwicklung im kaufmännischen Bereich überholt werden (17).

(16) ABB (Hg.): Bürokaufmann, a.a.O., S. 5ff.

(17) Dem Einwand solcher Auszubildenden, die aufgrund betriebsbedingter Eigenheiten die geforderten Grundlagen nicht vermitteln können, sollte in einer überarbeiteten Ausbildungsordnung durch die vom Gesetzgeber eigens für solche Fälle geschaffene Möglichkeit der Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG) begegnet werden.

b. Datenverarbeitungskaufmann

Das Ausbildungsberufsbild Datenverarbeitungskaufmann versucht in einem ersten Zugriff, die unübersichtliche Lage der Ausbildung in der elektronischen Datenverarbeitung mit ihrer Vielzahl von Veranstaltungen, Verschiedenartigkeit von Berufsbeschreibungen und Prüfungsordnungen transparenter zu machen. Darüber hinaus erschließt die am 9.7.1969 durch Erlaß des Bundesministers für Wirtschaft anerkannte Ausbildungsordnung erstmalig den Jugendlichen einen Ausbildungsbereich in der beruflichen Erstausbildung, der bisher überwiegend durch Erwachsene mit einer mehrjährigen beruflichen Tätigkeit geprägt war (18).

Das Arbeitsgebiet des Datenverarbeitungskaufmanns entspricht dem Anforderungsprofil eines echten Querschnittsberufs. Industrie, Handel, Dienstleistungsgewerbe, öffentliche Verwaltung sowie Wissenschaft und Technik benötigen Fachkräfte "zum wirtschaftlichen Einsatz der DV-Anlagen..., die mit den Maschinen umgehen können und es verstehen, sie durch zweckmäßige organisatorische Einordnung den betrieblichen Aufgaben nutzbar zu machen" (19).

Der Beruf des Datenverarbeitungskaufmanns erhält sein besonderes Gepräge durch die Vermittlung betriebswirtschaftlicher sowie da-

(18) So auch Berke, R.: Ausbildung für datenverarbeitende Berufe, Kiel 1967, S. 21

(19) ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann - Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen, Sammelheft, Bielefeld o. J., S. 5. Vgl. Anmerkung in Fußnote (10), S. 98 dieser Arbeit

tenverarbeitungstechnischer Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Programmierung vorgegebener betrieblicher Aufgabenstellungen und in der Datenverarbeitungsorganisation ihre Anwendung finden. Diese wechselseitigen Beziehungen erläutert die Beschreibung charakteristischer Funktionen (20).

"Programmierer

Der Programmierer entwickelt selbständig Programme aus vorgegebenen Aufgabenstellungen, die sich auf bestimmte Sachgebiete beziehen. Zum Entwickeln der Programme gehören die Analyse der Aufgabenstellung, die Synthese mit Gestaltung der Programmablaufpläne, das Codieren, das Testen und die Programm-Dokumentation...

Operator

Aufgabe des Operators ist die Bedienung elektronischer Datenverarbeitungssysteme und der Zusatzmaschinen. Er überwacht die Arbeit der Anlagen und leitet die Ergebnisse weiter. Im allgemeinen führt er seine Aufgaben vom Vorbereiten der Anlage bis zur Ablieferung der Ergebnisse nach Anweisungen durch...

Datenverarbeitungssachbearbeiter

Der DV-Sachbearbeiter ist sachverständiger Mittler zwischen der DV-Abteilung und der Fachabteilung. Er ist für bestimmte Aufgabengebiete (z.B. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Fakturierung, Materialwirtschaft, Produktionsplanung) verantwortlich. Er überwacht die termingerechte und ordnungsgemäße Anlieferung der Eingabedaten und sorgt für die Übermittlung der Ergebnisse an die Fachabteilung. Außerdem veranlaßt er notwendige fachliche Programmänderungen und prüft deren Durchführung..."

Die Notwendigkeit der Funktionsbeschreibungen wird besonders deutlich, wenn man die Vielzahl gebräuchlicher Berufsbezeichnungen dagegenstellt, die oft nur ein verzerrtes Bild von der künftigen Tätigkeit einer Datenverarbeitungskraft vermitteln. Kenntnisse und Fertigkeiten in der elektronischen Datenver-

(20) ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann, a.a.O., S. 5

arbeitung lassen sich in Tätigkeitsbeschreibungen nur sehr schwer allgemeinverbindlich festlegen, solange die Dynamik der Entwicklung auf diesem Gebiet zu ständig neuen Differenzierungen in der Terminologie führt und sogar gleiche Begriffe mit verschiedenen Inhalten verwendet werden (21).

Der Ausbildungsrahmenplan gliedert den gesamten Stoff in drei Hauptabschnitte, die gleichzeitig als Anhaltspunkte für die Mindestform der Angaben über die zeitliche und sachliche Gliederung der Berufsausbildung nach § 4 Abs. 1 Ziff. 1 gelten (22):

- Einführung in die automatisierte Datenverarbeitung, 3 Monate;
- Ausbildung in den kaufmännischen Abteilungen des Betriebes, 11 Monate;
- Weiterführung der Ausbildung in der ADV (automatisierte Datenverarbeitung) und ihre betriebswirtschaftliche Anwendung, 19 Monate.
- (Gesamtausbildungszeit 36 Monate abzüglich 3 Monate Urlaub)

-
- (21) Zur Vielfalt der praxisüblichen Funktionsbeschreibungen vgl. Berke, R.: Ausbildung für datenverarbeitende Berufe, a.a.O., S. 28ff. Zu neueren Versuchen einer allgemein verbindlichen Begriffsklärung vgl. Sachverständigenkommission zur Erarbeitung von Funktionsbeschreibungen für die Eingruppierung der in der Datenverarbeitung tätigen Angestellten: Bericht, erstellt im Auftrag des Bundesministers des Innern vom 19.12.1969 für den Bereich des öffentlichen Dienstes, (Bonn), April 1971, S. 12ff. (unveröffentlichtes Manuskript, vervielfältigt); Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Zweites Datenverarbeitungsprogramm der Bundesregierung, Bonn 1971, S. 36ff.; Interministerieller Ausschuß Automation in der Verwaltung (Hg.): Automation in der Landes- und Kommunalverwaltung Rheinland-Pfalz, Mainz 1971, S. 16ff.
- (22) Vgl. ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann, a.a.O., S. 16

Bei der Erarbeitung des Ausbildungsberufsbildes Datenverarbeitungskaufmann fanden zum erstenmal die Ergebnisse des erwähnten RKW-Projektes A 7 Eingang in eine Ausbildungsordnung. Die dem Ausbildungsrahmenplan beigefügte Stoffgliederung gibt für die Lerninhalte bestimmte Tiefenstufen an, die sich auf die zunehmende Intensivierung der Kenntnisse in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beziehen (23):

- Stufe 1 = Kennen - Grundkenntnisse bzw. Grundfertigkeiten
- Stufe 2 = Können - Kenntnisse bzw. Fertigkeiten
- Stufe 3 = Beherrschen - Gründliche Kenntnisse bzw. gute Fertigkeiten

Die Analyse des Ausbildungsrahmenplans bestätigt die Auffassung zahlreicher Ausbilder, die in dem Ausbildungsberuf Datenverarbeitungskaufmann eine wenig integrierte Verbindung der Erwachsenenentätigkeitsbilder Industriekaufmann und Datenverarbeitungskaufmann sehen. In diesem Zusammenhang interessiert die Frage, inwieweit die Vermittlung der Ausbildungsinhalte Datenverarbeitungstechnik, Programmierung und ihre betriebswirtschaftliche Anwendung bereits Bildungselemente der Spezialisierungsstufe in die berufliche Erstausbildung einbezieht.

Die Stoffgliederung und Tiefenstufen der Ausbildungsabschnitte belegen u. E. diese Annahme vor allem mit den Lerninhalten der dritten Ausbildungsphase. Das Schwergewicht liegt dort 19 Monate auf der Fortbildung in der elektronischen Datenver-

(23) Vgl. ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann, a. a. O., S. 17ff.

arbeitung bis zur Programmierfähigkeit und ihrer betriebswirtschaftlichen Anwendung. Dieser Ausbildungsabschnitt stellt besonders hohe Anforderungen an Ausbilder und Auszubildende. Daher verlangen die Ausbildungsbetriebe im Gegensatz zu den vage formulierten Eingangsvoraussetzungen in der Berufsbeschreibung - wie gute Grundbildung und Fähigkeit zur Abstraktion (24) - mindestens Realschulabschluß und hervorragende mathematische Begabung. Ein solches Ausleseverfahren reduziert den allgemeinen Zugang zum Ausbildungsberuf Datenverarbeitungskaufmann auf besonders geeignete Nachwuchskräfte.

Die Ausbildungsordnung stellt einen entscheidenden Schritt zur Anpassung der Berufsausbildung an die technisch-organisatorische Entwicklung in Wirtschaft und Beruf dar. Auch scheint die steile Aufwärtsentwicklung in der Besetzung der Ausbildungsverhältnisse (25) die neue Ausbildungskonzeption zu bestätigen, aber die berufliche Bewährung in den Erwachsenenentätigkeiten ist damit noch nicht entschieden.

c. Mathematisch-technischer Assistent

Seit dem Inkrafttreten des BBiG am 1. September 1969 zählt der Mathematisch-technische Assistent zu den anerkannten Ausbildungsberufen. Bis zur Neuregelung durch eine Rechtsverordnung des Bundes nach § 25 BBiG gelten die Prüfungsordnungen der In-

(24) Vgl. ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann, a.a.O., S. 6; Zur Stoffgliederung vgl. ebd., S. 16, auch S. 18ff.

(25) 1969: 44, davon weiblich 6; 1971: 1331, davon weiblich 275; DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1969/70, Bonn 1970, S. 90; ebd. 1971/72, a.a.O., S. 37

dustrie- und Handelskammern für die Pfalz in Ludwigshafen (Rhein) und Solingen als Rechtsgrundlage (26).

Im Gegensatz zu den anderen anerkannten Ausbildungsberufen, deren Lerninhalte durch einheitliche Ausbildungsordnungen näher bestimmt werden, prägt relative Freizügigkeit die Ausbildung zum Mathematisch-technischen Assistenten. Es gibt keine allgemeinverbindlichen Ausbildungspläne. Bei einheitlicher Abschlußprüfung erfolgt lediglich eine Kontrolle.

Die mangelnde Reglementierung und Institutionalisierung der Ausbildung führte bei einigen Industrie- und Handelskammern in der jahrelangen Diskussion um die Anerkennung des Mathematisch-technischen Assistenten als "Lehrberuf" zu einer ablehnenden Haltung. Darüber hinaus sahen die Kammern durch die hohen Anforderungen an die Berufsanwärter (überdurch-

(26) Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, a. a. O., S. 42

(27) Vgl. Busboom, H. P.: Mathematisch-technischer Assistent - ein moderner Beruf, in: WuBE 8/1969, S. 153; Nawotki, K.; Wenke, K.: Mathematisch-technischer Assistent, in: Blätter zur Berufskunde, Bd. 2, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 2. Aufl., Nürnberg 1970, S. 2f. Das zweite Datenverarbeitungsprogramm der Bundesregierung sieht vor, die Aus- bzw. Weiterbildung Mathematisch-technischer Assistenten unter der Bezeichnung "Informatiker" auf die Fachschulebene zu übertragen. Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Zweites Datenverarbeitungsprogramm der Bundesregierung, a. a. O., S. 36

schnittliche mathematische Begabung) und die geringen Ausbildungsmöglichkeiten (Großbetriebe und Institute) den für einen Ausbildungsberuf notwendigen allgemeinen Zugang nicht gegeben (28).

Ausbildungsziel und Tätigkeit des Mathematisch-technischen Assistenten, beschrieben in der Präambel der Prüfungsordnung, bestätigen diese Bedenken (29).

"Der Mathematisch-technische Assistent soll in der Lage sein, selbständig Aufgaben aus Wissenschaft, Technik und Wirtschaft nach den in der Praxis gebräuchlichen mathematischen Methoden zu bearbeiten. Das Schwergewicht liegt darauf, bereits bekannte Verfahren sinnvoll und richtig anzuwenden. Außerdem soll der Mathematisch-technische Assistent selbständig wissenschaftliche, technische oder kaufmännische Arbeiten für elektronische Rechenanlagen programmieren. "

Die Aufgabenbeschreibung impliziert eine enge Verbindung zwischen der Vermittlung theoretischer Kenntnisse und der Aneignung praktischer Erfahrungen und Fertigkeiten, so daß die institutionelle und zeitliche Trennung theoretischer und praktischer Ausbildung unzweckmäßig erscheint (30). Neben den genannten Kriterien der Kammern hebt sich damit die Ausbildung zum Mathematisch-technischen Assistenten durch eine weitere Besonderheit von dem üblichen Erscheinungsbild der traditionellen Ausbildungsberufe ab: Das duale System wird bewußt durchbrochen.

(28) So auch Butsch, K.: Mathematisch-technischer Assistent - ein neuer Ausbildungsberuf, in: DBFSch 1/1965, S. 23

(29) Prüfungsordnung der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz für Mathematisch-technische Assistenten, beschlossen am 30.11.1965, Abdruck in: Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (Hg.): Pfälzisches Industrie- und Handelsblatt 24/1965, S. 681

(30) So auch Busboom, H. P.: a. a. O., S. 154

Die Fülle der Unterrichtsstoffe und -gegenstände sowie die dynamische Entwicklung auf dem Gebiet der Datenverarbeitung stellen die Ausbildungsbetriebe ständig vor die Frage der optimalen Zuordnung theoretischer und praktischer Lerninhalte in den Ausbildungsgängen zum Mathematisch-technischen Assistenten. Einzelne Anwenderfirmen haben den Versuch unternommen, entgegen dem Grundsatz der Parallelisierung die theoretischen Ausbildungsstoffe in geschlossenen Abschnitten von der praktischen Unterweisung zu trennen und während der betrieblichen Ausbildungsphase die theoretischen Grundkenntnisse anzuwenden und zu vertiefen (31).

Die relative Freizügigkeit hinsichtlich der Ausbildungskonzeptionen seitens der Anwenderfirmen garantiert die notwendige Flexibilität, um die Ausbildungsinhalte der technisch-organisatorischen Entwicklung der Apparate, Methoden und Einsatzmöglichkeiten ständig anzupassen. Fehlende Ausbildungsrahmenpläne könnten jedoch die Ausbildungsbetriebe leicht dazu verleiten, die Ausbildung allein auf unternehmungs- oder branchenspezifische Probleme abzustellen.

Soll dagegen eine größtmögliche Mobilität der Auszubildenden im Sinne eines echten Querschnittsberufs erreicht werden, so sind die Grundlagen mathematischen und technischen Wissens und der Anwendungssysteme der Datenverarbeitung intensiver als ein aktuelles Spezialwissen zu vermitteln. Auch müssen die technisch-wissenschaftlichen bzw. volks- und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen u. E. aus dem begrenzten Rahmen der jeweils be-

(31) So z.B. Hoesch AG (Hg.): Berufsbildung 1970, Dortmund o. J., S. 17

dingten Problematik herausgelöst und in ihren allgemeinen Grundlagen vertieft und als operationalisierte Lernziele zum Prüfungsinhalt gemacht werden. Nur auf diese Weise geben die Auszubildenden jedem einzelnen das notwendige Rüstzeug, Lösungen der sich ständig verändernden Probleme zu finden, sich selbst den wechselnden betrieblichen Anforderungen anzupassen und ihre Kenntnisse und Fertigkeiten im Sinne der beruflichen Fortbildung zu erhalten und zu erweitern (32).

d. Kritische Würdigung

Die Reflexion der dargestellten Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Datenverarbeitungskaufmann und Mathematisch-technischer Assistent läßt als Reformbasis der jeweiligen Ausbildungskonzeptionen u.a. die technisch-organisatorische Entwicklung im kaufmännischen Bereich erkennen. In den Ausbildungsberufsbildern Bürokaufmann, Datenverarbeitungskaufmann und im Prüfungsstoffplan Mathematisch-technischer Assistent ersetzt das Funktionalprinzip die bisher übliche Orientierung der Ausbildungsordnungen an Branchen und Wirtschaftsbereichen.

Beschreibung und Analyse der erwähnten Ausbildungsberufe verweisen erneut auf die in der Fachliteratur häufig diskutierte Alternative funktionelle (= spezielle) oder universelle Berufsaus-

(32) Vgl. o.V.: Aufstieg-Job-Verdienst, in: Die Zeit, Nr. 37 vom 10.9.1971, S. 40 Sp. 5 (im Original z.T. hervorgehoben): "Die goldenen Zeiten für Programmierer scheinen zu Ende zu gehen. Der Bedarf der deutschen Wirtschaft wird in den kommenden Jahren voraussichtlich langsamer wachsen als bisher. Sehr gefragt sind dagegen Programmierer mit zusätzlichen kaufmännischen und technischen Kenntnissen. Außerdem besteht großer Bedarf an Sachbearbeitern, die über die Nutzungsmöglichkeiten und den Einsatz von Computersystemen Bescheid wissen. "

bildung (33). Mit der technisch-organisatorischen Entwicklung vollzieht sich jedoch eine inhaltliche Umwertung, und wir können die Begriffe funktionell und speziell nur noch unter Vorbehalt synonym verwenden. Spezialgebiete, wie Organisation, Datenverarbeitung und mathematische Verfahren zur Entscheidungsfindung, bilden in zunehmendem Maße selbständige Bereiche mit zahlreichen eigenen Berufsfunktionen.

Der Klärung der Begriffe steht nicht zuletzt die Zersplitterung unterschiedlicher wissenschaftlicher Ansätze zur Berufsforschung und die divergierenden Auffassungen an der Berufsausbildung beteiligter Gruppen hinsichtlich Funktion, Gestalt und Entwicklung des beruflichen Bildungswesens entgegen (34). Unsicherheiten in der Sprachregelung und mangelnde berufsanalytische Grundlagen haben den bis zum Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes praktizierten Verfahren der Erarbeitung von Berufsordnungsmitteln den Vorwurf eingebracht, es handele sich um die Konstruktion von Zweckschöpfungen "die im Hinblick auf die Erfordernisse einer industrieinternen Ausbildung geschaffen werden" (35).

-
- (33) Die kontroversen Standpunkte zu diesem speziellen Problem der Berufsausbildung treten in der Literatur besonders deutlich hervor in den Auseinandersetzungen um
- die Folge 7/8 der Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen (1964),
 - das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969,
 - den Strukturplan für das Bildungswesen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates (1970).
- (34) Vgl. Kell, A.: Die Vorstellungen der Verbände zur Berufsausbildung, 2 Bde., Berlin 1970
- (35) Hesse, H.A.: Berufe im Wandel, a.a.O., S. 111

Neben diesen terminologischen Ungenauigkeiten weisen die dreifunktionsorientierten Ausbildungsberufe folgende materiale Mängel auf:

- Das Ausbildungsberufsbild Bürokaufmann stimmt zwar im wesentlichen in den zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten mit den Erfordernissen, die sich aus der horizontalen Aufgabenteilung in den kaufmännischen Büroberufen ergeben überein, aber die Qualifikation des Auszubildenden bleibt so lange in der Praxis unterbewertet, wie die traditionellen und aktualisierten branchenorientierten Ausbildungsberufsbilder die gleichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln (36).
- Aufgrund der qualifizierten Eingangsvoraussetzungen können die Ausbildungsberufe Datenverarbeitungskaufmann und Mathematisch-technischer Assistent nur bedingt als berufliche Erstausbildung im Rahmen unseres Berufsbildungssystems angesehen werden. Sie stellen aufgrund der hohen Anforderungen eigentlich Spezialisierungsstufen dar, die im Rahmen der Fachbildung absolviert werden.
- Die in den drei Querschnittsberufen zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten basieren - wie auch vorwiegend die der branchenorientierten Ausbildungsberufsbilder - auf betrieblichen Anforderungen, die zum Zeitpunkt der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen relevant waren. Sie lassen prospektive berufliche Anforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern außer acht. Dieses Vorgehen ermöglicht kurzfristig eine Anpassung an die horizontale Aufgliederung komplexer Verwaltungsaufgaben und die damit verbundene Veränderung der Qualifikationsanforderungen in den Erwachsenentätigkeiten, beschränkt jedoch langfristig die Mobilität der Auszubildenden in den künftigen Erwachsenenberufen auf ein begrenztes Qualifikationsniveau.

(36) Vgl. ABB (Hg.): Berufsbilder, a.a.O., und die Verordnungen über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, a.a.O.; vgl. Übersicht 1, S. 86 dieser Arbeit.

Zusammenfassend können wir feststellen, daß die funktionsorientierten kaufmännischen Ausbildungsberufsbilder als Ergänzung oder Alternative branchenorientierter Ausbildungsberufsbilder im bestehenden Berufsbildungssystem durchaus ihre Berechtigung haben. Die Planung berufsqualifizierender Bildungsgänge bleibt jedoch Stückwerk, solange sie nur kurzfristig eine Anpassung an die bestehenden technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten vornimmt, da so geschaffene Ausbildungsordnungen bereits im Zeitpunkt ihrer Anerkennung veraltet sind.

IV. Die technisch-organisatorische Entwicklung als Ursache der Veränderung kaufmännischer Bürotätigkeiten

1. Die Informationsverarbeitung als gemeinsamer Inhalt der kaufmännischen Bürotätigkeiten

a. Informationen - Objekte der Büroarbeit

Die Zerlegung der konkreten kaufmännischen Verwaltungsteilauflage ergibt maximal folgende Gliedfunktionen: Informationsaufnahme, -verarbeitung, -speicherung, -weitergabe. "Dem Bürobereich als Stätte der Informationsverarbeitung kommt in diesem Zusammenhang zentrale Bedeutung zu." (1).

Jede Betriebswirtschaft benötigt zur Planung, Realisation und Kontrolle ihrer Aufgaben ein Minimum an internen und externen Informationen einmaliger und kontinuierlicher Art. "Rohmaterial" und "Endprodukt" dieser Wissensvermittlung ist die Information. Darunter versteht die betriebswirtschaftliche Organisationslehre häufig "zweckorientiertes Wissen, ... das zur Erreichung eines Zweckes, nämlich einer möglichst vollkommenen

(1) Grochla, E.: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung im strukturellen Wandel, a.a.O., S. 15; vgl. u.a. Kosiol, E.: Die Unternehmung, a.a.O., S. 176ff.; Witte, E.: Informationsverarbeitung - eine ständige Herausforderung, in: Fachtagung CeBIT 1972 - Tagungsberichtsband, Hannover 1972, S. 11f.

Disposition eingesetzt wird" (2). Der Begriff umfaßt im folgenden sowohl den Zustand (Wissen) als auch den Prozeß (Wissenserlangung) der Informationsverarbeitung.

Das Zustandekommen und der Ablauf von Informationsprozessen unterliegt drei wesentlichen Bedingungen. Grundvoraussetzung ist ein Repertoire an Zeichen (Symbolen) - getragen von Signalen (z.B. Wörter, Sätze, Gesten) - mit dem die Beteiligten einen bestimmten Sinngehalt verbinden. Zum anderen werden mit Hilfe eines Zeichensystems (Alphabet, Zahlen, Code usw.) Denkinhalte konkretisiert und dann aufgenommen, gespeichert oder weitergegeben. Dieser Vorgang bedarf der Übertragung der Informationen (Kodierung) auf die jeweils verwendeten Zeichen-, Symbol- oder Datenträger bzw. einer Entschlüsselung (Dekodierung) derselben (3).

-
- (2) Wittmann, W.: Unternehmung und unvollkommene Information, Köln-Opladen 1959, S. 14; vgl. u.a. Schulze, H.H.: Organisation des Büro- und Verwaltungsbereichs, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, a.a.O., Sp. 344; Heinen, E. u.a.: Informationswirtschaft, in: Ders. (Hg.): Industriebetriebslehre, 2. Aufl., Wiesbaden 1972
- Die betriebswirtschaftliche Definition geht aus von dem Informationsinhalt und -bedarf in bezug auf unternehmerische Entscheidungen. Davon sind die informationstheoretischen Überlegungen der Nachrichtentechnik, die auf der Informationsübertragung basieren, scharf abzugrenzen. So sieht z.B. Steinbuch das Wesen der Information darin begründet, "daß sie es erlaubt, aus einer Menge möglicher Kombinationen die eine richtige auszuwählen. Demnach kann sie wohl quantitativ erfaßt, gemessen werden durch diesen Auswahlvorgang". Steinbuch, K.: Automat und Mensch, a.a.O., S. 383; zum Problem der Quantifizierbarkeit vgl. ebd., S. 35ff.
- (3) Vgl. u.a. Kosiol, E.: Die Unternehmung, a.a.O., S. 177

In bezug auf die Büroarbeit ist in diesem Zusammenhang wesentlich - wie Szyperski hervorhebt - zwischen Symbolträgern (abgeleitete Objekte der Büroarbeit) und Symbolinhalten zu unterscheiden. "Da die Büroarbeit an die durch Symbole und deren Kombinationen vergegenwärtigten geistigen Objekte anknüpft und Denken überhaupt nur mit Hilfe von Symbolen bzw. der Sprache möglich ist, können die eigentlichen Objekte der Büroarbeit in den Inhalten der Symbolkombinationen erkannt werden" (4).

Neben die Formulierung von Wissen (Informationen) und die Auswahl geeigneter Datenträger tritt die dritte Bedingung für eine zweckentsprechende Informationsverarbeitung - der Kommunikationsprozeß. Darunter verstehen wir im folgenden den sukzessiven (Rundschreiben, Brief) oder simultanen (Fernsprecher, -schreiber) Austausch von kodierten Informationen über einen Informationskanal zwischen den Elementen eines organisatorischen Systems (5). Dabei sind grundsätzlich drei Beziehungsmöglichkeiten denkbar, nämlich zwischen zwei und mehreren Personen, zwischen Mensch-Maschine und Maschine-Maschine (6).

Je rascher die Aufgabenträger in den Besitz notwendigen Wissens gelangen und je unverfälschter dessen Inhalt ist, um so eher können "die Elemente des Systems Betrieb koordiniert und integriert

-
- (4) Szyperski, N.: Analyse der Merkmale und Formen der Büroarbeit, a.a.O., S. 92, (dort z.T. hervorgehoben)
 - (5) Vgl. u.a. Diederich, H.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre I, 2. Aufl., Stuttgart-Düsseldorf 1971, S. 119; Kosiol, E.: Die Unternehmung, a.a.O., S. 175
 - (6) So auch Grochla, E.: Automation und Organisation, a.a.O., S. 107ff.

und zu einer optimalen Erfüllung ihrer Aufgaben befähigt werden" (7). Geeignete Maschinen machen es möglich, den Informationsprozeß und in begrenztem Maße auch die daraus resultierenden Handlungen von Ungenauigkeiten zu bereinigen (Maschinensprache) und zugleich zu beschleunigen. Die ökonomische Dringlichkeit solcher Maßnahmen wird um so deutlicher, wenn wir berücksichtigen, daß Informationen in der konkreten betrieblichen Situation nicht ohne Wertverlust gespeichert werden können (8). Diese Erkenntnis hat zur Entwicklung neuer Organisationssysteme geführt, die je nach dem Grad ihrer Realisation einen entscheidenden Einfluß auf die Gesamtheit aller Tätigkeiten im Büro und damit auch auf die zu ihnen hinführenden Konzepte betrieblicher Berufsausbildung haben.

b. Die Umstrukturierung der traditionellen Verwaltungsabläufe
im Informationssystem -----

Betrachten wir die Unternehmung als ein System (9) miteinander in wechselseitiger Beziehung stehender Personen und Sachmittel zur Verwirklichung bestimmter Ziele, so bilden Information und Kommunikation entscheidende Voraussetzungen für die Erfüllung der dort anfallenden Aufgaben. Die Tätigkeiten der Funktionsträger vollziehen sich innerhalb der betrieblichen Informa-

(7) Diederich, H.: a.a.O., S. 119

(8) Vgl. Jäggi, U.; Wiedemann, H.: Der Angestellte im automatisierten Büro, 2. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1966, S. 88

(9) System meint hier "eine geordnete Gesamtheit von Elementen, zwischen denen irgendwelche Beziehungen bestehen oder hergestellt werden können". Ulrich, H.: Die Unternehmung als produktives soziales System, 2. Aufl., Bern-Stuttgart 1970, S. 105

tions-, Güter- und Geldsphäre und stellen die Verbindung zur Außenwelt her (10). Aus dieser Sicht verkörpert die Unternehmung ein offenes, "zielgerichtetes, informationsgewinnendes und verarbeitendes Sozialsystem" (11), das in ständiger Wechselbeziehung "inputs aus der Umwelt bezieht, diese in outputs transformiert und wieder an die Umwelt abgibt (input-conversion-output Process)" (12).

Aufgrund solcher Interdependenzen beeinflussen die sich wandelnden Umweltbedingungen das organisatorische (Sub-)System der Unternehmung und umgekehrt. Die permanente Herausforderung durch die politische, sozioökonomische und technische Entwicklung macht es erforderlich, "bei jedem einzelnen Organisationsteilnehmer... die Fähigkeiten... durch entsprechende organisatorische Strukturierungsmaßnahmen zu unterstützen und für die Unternehmung zu aktivieren, um die Anpassungs- und Lernfähigkeit des gesamten Systems zu fördern" (13).

Während die betriebswirtschaftliche Analyse das Informationssystem als "System zur Bewältigung der administrativen Prozesse" (14) in den Vordergrund der komplexen Problematik stellt, ergibt sich neben dem in der Literatur häufig betonten soziologischen Aspekt hinsichtlich des Funktionswandels der Tätigkeiten und seiner Auswirkungen auf die Mitarbeiter eine ebenso dringliche wirtschaftspädagogische Fragestellung.

-
- (10) Vgl. u.a. Heinen, E.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 3. Aufl., Wiesbaden 1970, S. 60ff.
 - (11) Ders.: Grundlagen betriebswirtschaftlicher Entscheidungen, 2. Aufl., Wiesbaden 1971, S. 26
 - (12) Staehle, W.H.: Über den Realitätsbezug organisationstheoretischer Modelle, in: ZO 1/1971, S. 24
 - (13) Grochla, E.: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung, a.a.O., S. 15
 - (14) Ulrich, H.: a.a.O., S. 267

Den strukturellen Veränderungen der Erwachsenenberufe, die sich vorwiegend im fortschreitenden Wandel der beruflichen Anforderungen und in den damit verbundenen sozialen Aufstiegsmöglichkeiten konkretisieren, kann durch eine Reflexion der Lerninhalte der korrespondierenden Ausbildungsberufe wirksam begegnet werden. Zur Verdeutlichung dieser Zusammenhänge zwischen beruflicher Bildung und betrieblicher Arbeitsleistung (15) im kaufmännischen Bereich bedarf es einer exemplarischen Darstellung der technisch-organisatorischen Entwicklung mechanischer und elektronischer Datenverarbeitungsprozesse. Nur damit gewinnen wir das Verständnis für die Auswirkungen des Informationssystems auf die Probleme betrieblicher Berufsausbildung.

Das traditionelle Organisationsschema der manuellen Datenverarbeitung hat sich in Anlehnung an die Prinzipien der Arbeitsteilung und Spezialisierung im Produktionsbereich entwickelt. Die geschlossene Bearbeitung der Informationen im Einmannbetrieb läßt sich ab einer bestimmten Betriebsgröße mit der entsprechenden Anzahl von Geschäftsvorfällen nicht mehr aufrecht erhalten. Der einzelne Vorgang, zerlegt in Teilaufgaben, wird nach gleichartigen Funktionen, wie Einkaufen, Verkaufen, Buchen, räumlich und zeitlich in organisatorische Teilprozesse zusammengefaßt. Das führt zu einer Dezentralisation des Verwaltungsbereiches in eine Vielzahl von Organisationseinheiten (Abteilungen), z.B. Einkauf, Verkauf, Rechnungswesen.

(15) Vgl. Kirchner, J. -H. u.a.: Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung, Hannover 1973

Der Vorteil dieses Organisationsaufbaus liegt zweifellos in der möglichen Produktivitätssteigerung durch Spezialisierung des einzelnen auf detaillierte und übersehbare Teilfunktionen. Nachteilig für die Effizienz des Informationssystems wirkt sich bei dieser Art der Arbeitszerlegung dagegen die räumliche und zeitliche Trennung in der Durchführung der Gesamtaufgabe (Geschäftsvorfall) aus. Bis zum Zusammenfügen der Ergebnisse zur geschlossenen Information bei der Geschäftsleitung lassen sich u. a. Mehr- und zum Teil Doppelarbeit bei der sukzessiven Aufzeichnung, Bearbeitung und Prüfung von Geschäftsvorfällen in den einzelnen Abteilungen nicht vermeiden. Darüber hinaus führt die mangelnde Transparenz der Arbeitsvorgänge zu uneinheitlichen Informationen und einem Verlust der Aktualität. So gesehen dient diese Art innerbetrieblicher Berichterstattung bestenfalls zur Dokumentation, nicht zur Steuerung: "Es wird ignoriert, daß alle Stellen und Personen - gleich wo sie in der Betriebshierarchie stehen - mit den für ihre Entscheidungen erforderlichen Informationen versorgt werden müssen" (16).

Der zunehmende Einsatz von Sachmitteln zur Datenverarbeitung verändert zum Teil erheblich die Organisationsstruktur des Informationssystems. Während konventionelle Lochkartenanlagen die anfallenden Arbeitsgänge noch schrittweise und maschinell voneinander getrennt durchführen, eröffnen die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen (17) Automatisierungsmöglichkeiten von administrativen Teilprozessen und erfordern zugleich eine orga-

(16) o.V.: Auf dem Weg zur organisierten Führung, in: Wirtschaftswoche-Der Volkswirt 1-2/1971, S. 36

(17) Eine solche Einheit faßt die meisten Maschinenfunktionen einer Lochkartenabteilung in einer Anlage zusammen, kann umfangreiche Programme bewältigen und verfügt über eine hohe Speicherkapazität. Der Begriff Computer (to compute = to reckon, to calculate; lat. computare = zusammenrechnen) wird als Fachausdruck nur zur Bezeichnung einer bestimmten Gruppe von Geräten dieser Art verwendet. Man unterscheidet

nisatorische Neugestaltung des Informationsgefüges. Die Verteilung der Arbeitsabläufe auf Menschen und Mechanismen sowie die Kommunikation unter diesen Aufgabenträgern kennzeichnen die Organisationsstruktur als ein soziotechnisches Mensch-Maschine-System (18).

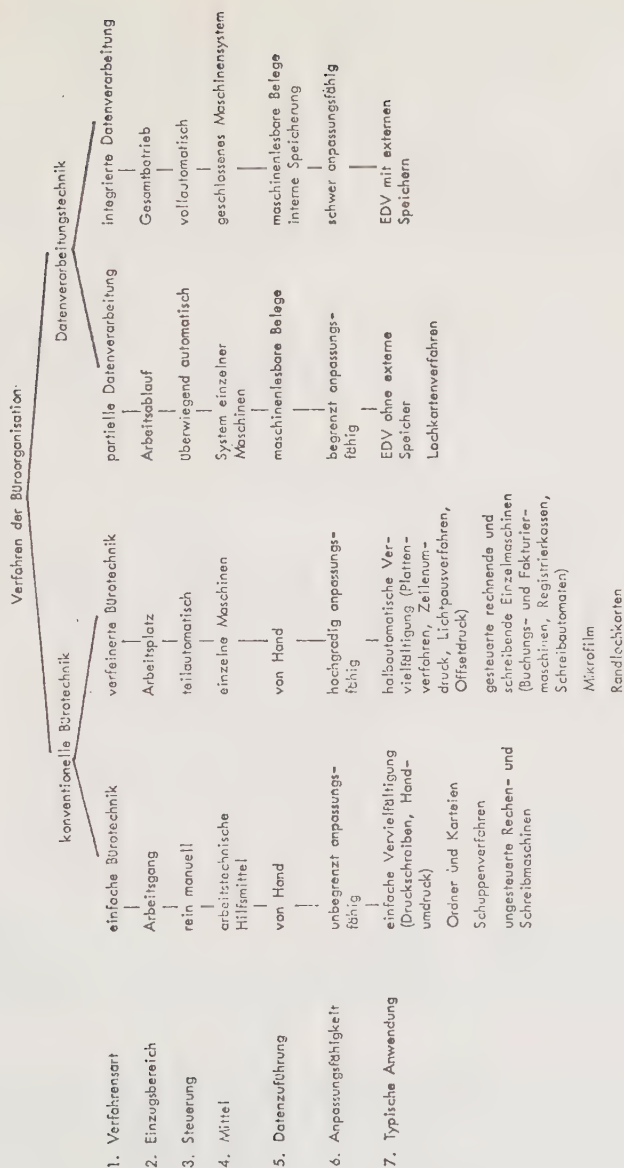
Die Darstellung in Übersicht 4 verdeutlicht die Verfahren der Büroorganisation von der einfachen Bürotechnik bis zur integrierten Datenverarbeitung, wobei die Büroarbeit mit zunehmender Integration auch räumlich zentralisiert wird. (19). Hinsichtlich der Arbeitsgangfolgen auszuführender Aufgaben und des Beziehungszusammenhangs arbeitsteiliger Einheiten treten Veränderungen in allen Aufgabengebieten der Verwaltungsfunktion ein (20) und bewirken einen vorwiegend qualitativen Wandel im Anforderungsprofil traditioneller Büroberufe. Erhebliche Teile der klassischen

dabei zwischen "Analogrechtern, in denen allen Werten entsprechende (analoge) physikalische Größen, zum Beispiel elektrische Spannungen, zugeordnet sind, und Digitalrechtern, in denen Zahlen durch Ziffernfolgen dargelegt werden. Klammert man die Analogrechner wegen ihrer beschränkten Anwendungsmöglichkeiten, die sich jeweils nur auf bestimmte eng umgrenzte Problemkreise erstreckt, aus der Betrachtung aus, so kann man einen Computer auch als automatische Datenverarbeitungsanlage (ADV-Anlage) bezeichnen". Aus den Eingabedaten werden nach einem Programm automatisch die Ergebnisse (Ausgabedaten) gewonnen.

Diebold Deutschland GmbH: Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung, in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, a. a. O., S. 230f. (dort z. T. gesperrt)

- (18) Vgl. u. a. Grochla, E.: Automation und Organisation, a. a. O., S. 123; Bleicher, K.: Die Organisation der Unternehmung in systemtheoretischer Sicht, in: ZO 4/1971, S. 176f.
- (19) Vgl. dazu die allgemeinen Begriffe "Büro" und "Büroarbeit", S. 82 dieser Arbeit
- (20) Vgl. Kosiol, E.: Organisation, a. a. O., S. 32f.

Übersicht 4: Systematik der Verfahren der Büroorganisation



Quelle: Bereska, Dellav: Die Organisation der betrieblichen Datenverarbeitung, München 1967, S. 25

Tätigkeiten, wie Zusammenfassen, Ordnen und Analysieren, werden von der Datenverarbeitungsanlage übernommen.

Beschränkt die Maschinenausstattung den Einsatz konventioneller Lochkartentechnik i. d. R. auf abrechnungstechnische und statistische Vorgänge (z. B. Lohn- und Vertriebsabrechnung), so führt die Verwendung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen zur maschinellen und organisatorischen Integration der Verwaltungsaufgaben zu komplexen Informationsverarbeitungsprozessen. In diesem Zusammenhang unterscheidet die Fachliteratur drei durch spezifische Verfahrensabläufe gekennzeichnete Integrationsstufen, deren wichtigstes gemeinsames Merkmal in der einmaligen Erfassung von Daten für verschiedene Transformationsakte besteht.

Schrittweise (Sukzessive) Verarbeitung von Transformationsakten (Datenerfassung $\triangleright$ Ablochen $\triangleright$ Sortieren $\triangleright$ Rechnen $\triangleright$ Fakturieren usw.) charakterisiert den Integrationsgrad der ersten Stufe. Die Datenverarbeitungsanlage verwertet die Ergebnisse eines Arbeitsganges erst im darauffolgenden. Kriterium der zweiten Integrationsstufe bildet die gleichzeitige (simultane) Bearbeitung mehrerer Arbeitsgänge unter Einbeziehung von Planungs- und Steuerungsprozessen in den Arbeitsablauf (21). Die dritte und höchste Stufe zielt auf eine integrierte Zusammenfassung der Informationsbereitstellung, -aufbereitung und -auswertung sowie der maschinell realisierbaren Entscheidungsprozesse zu einem geschlossenen, selbsttätig steuernden und regulierenden (kybernetischen) Datenverarbeitungssystem.'

(21) "Für den automatischen Arbeitsablauf ist das selbsttätige Steuern oder Regeln der Geschwindigkeiten und Operationen Voraussetzung. Die Einleitung, Ausführung und Überwachung der verschiedenen Operationen erfolgt durch elektromechanische... sowie durch photoelektronische oder speicherprogrammierte Systeme." Preuß, H. -U.: Die Automation in betriebswirtschaftlicher Sicht, Berlin 1970, S. 26; vgl. u. a. Steinbuch, K.: Automat und Mensch, a. a. O., S. 191ff.

Obwohl die totalintegrierten Informationssysteme - die Fachliteratur spricht von "Management-Information-Systems" - als Idealvorstellungen in Theorie und Praxis erst am Anfang ihrer Entwicklung stehen (22), haben sie einen spürbaren Einfluß auf die Organisationsstruktur der Betriebe, da die Gesamtkonzeption solcher komplexer Systeme in die Planung bereits heute realisierbarer Modelle eingeht.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der zunehmende Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen und die fortschreitende Entwicklung immer effizienterer Informationssysteme den traditionellen Verwaltungsbereich in Arbeitsaufbau und -ablauf neu strukturieren. Der qualitative Rationalisierungseffekt dieser modernen Organisationstechniken verändert das Anforderungsprofil der kaufmännischen Tätigkeiten und entwertet zum Teil "die in einer langen und bewährten beruflichen Ausbildung" erworbenen herkömmlichen Kenntnisse und Fertigkeiten (23).

Die klassischen Büroarbeiten - wie Erfassen, Auswerten und Übermitteln betrieblicher Daten -, aus denen sich vorwiegend die Ausbildungsinhalte der überkommenen Büroberufe herleiten, verlieren mit zunehmender Betriebsgröße und steigendem Rationalisierungs-

(22) Vgl. u.a. Dworatschek, S.: Management-Informationssysteme, Berlin-New York 1971, S. 69ff.; Grochla, E.: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung, a.a.O., S. 32, auch S. 22ff.; Lutz, Th.; Beutler, H.; Klimesch, H.: Management Information System (MIS) in: IBM-Nachrichten Nr. 191 (Oktober 1968) und 192 (Dezember 1968); Heinen, E. u.a.: Informationswirtschaft, a.a.O., S. 761ff.; Wild, J.: Die Führungsstruktur wandelt sich, in: Wirtschaftswoche-Der Volkswirt 24/1971, S. 49ff.; Wiedemann, H.: Das Unternehmen in der Evolution, Neuwied-Berlin 1971, S. 85ff.

(23) Stingl, J.: Das Arbeitsförderungsgesetz und seine Bedeutung für die berufsbezogene Bildung, in: Volkshochschule im Westen 3/1969, S. 111

grad ihr ursprüngliches Qualifikationsniveau. Damit besteht die Gefahr, daß die neuen Arbeitsplätze nur "minimale Lernchancen" bieten, da "sie die benötigte Qualifikation auf eine begrenzte Zahl expliziter Anforderungen reduzieren" (24).

Diese Zusammenhänge erfordern eine Neuorientierung betrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen zur Reform der beruflichen Bildung. Damit erfährt die bisher fast ausschließlich unter datentechnischen, betriebswirtschaftlichen und soziologischen Aspekten geführte Diskussion um die technisch-organisatorische Entwicklung von Informationsverarbeitungsprozessen eine u.E. notwendige Erweiterung aus wirtschaftspädagogischer Sicht.

Die fortschreitenden Veränderungen des Arbeitscharakters verdeutlichen, "daß mehr und mehr das Lernen zu einem unmittelbaren Bestandteil des Arbeitsprozesses wird" (25), wenn der im Büro Tätige den Verlust an traditionellen Qualifikationen durch den Erwerb neuer Qualifikationselemente - etwa die Beherrschung moderner kommunikationstechnischer Verfahren - zu kompensieren sucht. Will der Betrieb die Leistungsfähigkeit seiner Arbeitnehmer erhalten bzw. steigern, so gewinnt die Ausbildungsfunktion "als das Befähigungssystem der Unternehmung" (26) zunehmend an Bedeutung, da u.a. die schon zu geringe Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte - ceteris paribus - infolge "der veränderten Altersstruktur, des längeren Schulbesuchs, des gewandelten Verhältnisses männlicher und weiblicher Arbeitskräfte usw." immer weiter abnimmt (27).

(24) Lutz, B.: Zu einigen Problemen des "technischen Fortschritts" im Verwaltungsbereich, in: IBM-Nachrichten Nr. 202 (August 1970), S. 287

(25) Daul, H.: Zur Organisation der betrieblichen Ausbildung, in: ZO 5/1970, S. 202

(26) Ders.: ebd., S. 204

(27) Siebrecht, V.: Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unter den Bedingungen des technischen Fortschritts, in: IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, Bd. 1, a.a.O., S. 413

2. Notwendigkeit und Sinn der Büro-rationalisierung

Das starke Wachstum der Betriebswirtschaften, die fortschreitende Arbeitsteilung, verbunden mit einer Verlängerung der Produktionswege, und die "zunehmenden Anforderungen an die Qualität sämtlicher Informationsprozesse in der Unternehmung" (28) bestimmen im wesentlichen die intensiven Bemühungen um die Büro-rationalisierung. Das systematische Erfassen und Ausgliedern der Bürotätigkeiten in allen Teilbereichen des Betriebes erhöht den Arbeitsanfall innerhalb der Verwaltungsfunktion in einem Umfang, der die natürlichen psychisch-physischen Grenzen der menschlichen Aufgabenträger überschreitet.

Die technisch-organisatorische Entwicklung hat in den letzten Jahren auch im Verwaltungsbereich einen zunehmenden "Wandel der Sachstruktur" (29) ausgelöst, der insbesondere durch die Verwendung von Datenverarbeitungsanlagen (30) gekennzeichnet ist. Gemäß

-
- (28) Grochla, E.: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung im strukturellen Wandel, a.a.O., S. 16
- (29) Ders.: Automation und Organisation, a.a.O., S. 89
- (30) Der Begriff der Datenverarbeitung wird im allgemeinen Sprachgebrauch dem der Informationsverarbeitung gleichgesetzt und umfaßt "nicht mehr nur de(n) mit mechanischen, elektromechanischen oder elektronischen Anlagen durchgeführte(n) Prozeß der Informationshandhabung, sondern auch die dem mechanisierten bzw. automatisierten Verfahren hinsichtlich des Verarbeitungsergebnisses in vieler Hinsicht vergleichbare menschliche Denkleistung". Datenverarbeitungsanlagen können, vorgegebenen Regeln (Schaltungen, Programme) folgend, Daten aufnehmen, speichern, ordnen, berechnen und ausdrucken.
- Schweiker, K.: Datenverarbeitung, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, a.a.O., Sp. 385; Vgl. Weide, E.: Organisation der automatischen Datenverarbeitung, Baden-Baden und Bad Homburg 1965, S. 11; Futh, H.: Elektronische Datenverarbeitungsanlagen, Bd. 2, 2. Aufl., München-Wien 1966, S. 11f.; Müller, P. u. a. (Hg.): EDV-Taschenlexikon, München 1970, S. 34

der Problemstellung dieser Arbeit beschäftigen uns in diesem Zusammenhang die Informationsverarbeitungsprozesse bzw. die sie ausmachenden Tätigkeiten.

Selbstverständlich hat der technische Fortschritt nicht erst durch die elektronische Datenverarbeitung Eingang in die Büros gefunden. Der mit der Betriebsgröße anwachsende Datenanfall führt zu einer frühen Funktionalisierung bestimmter administrativer Tätigkeiten. Mechanisierung tritt dabei zwangsläufig dann ein, wenn sich Arbeitsprozesse zu reinen Routinearbeiten reduzieren lassen. Sie vollzieht sich in drei Sachmittelgruppen (31).

Die erste Gruppe leitet den Prozeß der Arbeitsspezialisierung in der Verwaltung ein. Sie umfaßt Schreib-, Addier-, Rechen- und Vervielfältigungs maschinen. Fachlich neutrale schreib- und rechen-technische Bürotätigkeiten werden von den fachbezogenen Aufgaben des Sachbearbeiters abgegrenzt. Diese funktionale Trennung führt seit Beginn des 20. Jahrhunderts zu einem ständig wachsenden Anteil weiblicher Arbeitskräfte in den Büros (32).

-
- (31) Zur geschichtlichen Entwicklung der Datenverarbeitungsanlagen vgl. Jordan, C.: Einführung in den Aufbau der Hardware eines Datenverarbeitungssystems, in: Jacob, H. (Hg.): Elektronische Datenverarbeitung als Instrument der Unternehmensführung, Wiesbaden 1972, S. 18ff.; vgl. auch den historisch-soziologischen Ansatz Pirkers, der von einer "Maschinisierung" des Büros spricht. Pirker, T.: Büro und Maschine, Basel-Tübingen 1962, S. 3 und S. 18ff.
- (32) Vgl. Hartfiel, G.: Angestellte, a.a.O., S. 45ff.; Braun, S.: Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Angestellten in der Bundesrepublik, in: IG Metall (Hg.): Automation und technischer Fortschritt, a.a.O., S. 297

Zur zweiten Gruppe gehören Buchungsmaschinen aller Art und einfache Lochkartenmaschinen (33). Entscheidend für die Verbreitung letzterer war die Möglichkeit der "Verschlüsselung und Kodifizierung von verbalen Daten...", die (die) Lochkarte zu einem allgemeinen Rohstoff der Informationsbearbeitung und -übermittlung machte" (34). Die Einführung solcher Sachmittel in den Arbeitsprozeß im Büro verlangt eine eingehende Analyse von maschinenbestimmten Arbeitsabläufen und vertieft die funktionale Gliederung der Tätigkeiten. Das Aufgabengebiet des Buchhalters wurde Ausgangspunkt für spezialisierte Funktionen von Finanz-, Bilanz- und Lohnbuchhalter, von Betriebsabrechner und Kalkulator. Für den Bereich der Buchhaltung ist besonders die Tatsache hervorzuheben, daß die Maschine in ein geschlossenes rationales Informationssystem eindringt. Über die Mechanisierung des Arbeitsvorganges hinaus erfahren dabei die Methoden der Datenverarbeitung und damit auch der Charakter des Informationssystems grundlegende Veränderungen (35).

Der bisher tiefste Funktionswandel in der Büroarbeit ist durch die dritte Gruppe der Sachmittel gekennzeichnet, die elektro-

-
- (33) Diese Maschinen sind in der Lage, Arbeiten wie Sortieren, Mischen, Duplizieren, Rechnen und Schreiben nach gegebener Einstellung hintereinander durchzuführen. Informationsträger für die Eingabe von Daten ist die Lochkarte, die alle Vorgänge durch alpha-numerische Zeichen (Code-schrift) speichert. Vgl. Futh, H.: Elektronische Datenverarbeitungsanlagen, Bd. 1, 2. Aufl., München-Wien 1966, S. 12 und S. 42; vgl. Lohse, P.: Lochkartenanlagen, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, a.a.O., Sp. 939ff.; Zur Geschichte der Lochkartentechnik vgl. Pirker, T.: a.a.O., S. 86ff.
- (34) Neuloh, O.: Der Angestellte zwischen Tradition und Automation, in: Soziale Welt, 1/1962, S. 13. Auch heute nimmt die Lochkarte unter den Datenträgern noch eine hervorragende Stelle ein. Vgl. o.V.: Sorgenkind Datenerfassung (Teil II) in: Diebold Management Report 1/1972, S. 3f.
- (35) Vgl. Pirker, R.: a.a.O., S. 86

nischen Datenverarbeitungssysteme. Sie machen im gesamten Verwaltungsbereich ein exaktes Überdenken und Durchdringen der bestehenden Arbeitsabläufe notwendig, denn die neuen Systeme ersetzen eine Reihe konventioneller Büromaschinen, z. B. herkömmliche Lochkarten-, Rechen- und Buchungsmaschinen. Das hat entscheidenden Einfluß auf die Bürotätigkeiten, da die Datenverarbeitungsanlage zum Teil diese Funktionen übernimmt.

Den Tatbestand der Substitution kaufmännischer Tätigkeiten durch die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen nimmt die Öffentlichkeit häufig zum Anlaß, in Analogie zum Fertigungsbereich von 'Büroautomation' zu sprechen. Ziel der Bürorationalisierung ist zweifellos - wie im Fertigungsbereich - die Automation. Eine Gleichsetzung von Büroautomation und elektronischer Datenverarbeitung erscheint jedoch bedenklich. Einmal verwechselt sie zwei Dinge miteinander, denn "die Elektronik ist das Mittel und die Automation der Zweck" (36), und zum anderen ist es keineswegs erwiesen, daß allein elektronische Geräte die Arbeitsprozesse im Büro automatisieren. Darüber hinaus umfaßt der Begriff 'automatisiertes' oder 'automatisches' Büro bisher nur die Teile der Bürotätigkeit, die ein verhältnismäßig hohes Maß an Gleichartigkeit und Periodizität aufweisen, nämlich die Routinearbeiten (37).

Wenn wir uns dennoch in den folgenden Ausführungen auf das Kernstück der Übergangsphase zur Büroautomation, die elektro-

(36) Martin, F. u. a. : Elektronische Datenverarbeitung in der Wirtschaft, Radevormwald-Zürich-Baden o. J., S. 9

(37) Vgl. u. a. Mertens, P. : Der Einfluß der elektronischen Datenverarbeitung auf Entscheidungsfindung und Entscheidungsprozeß, in: Jacob, H. (Hg.): EDV, a. a. O., S. 162

nische Datenverarbeitung, beschränken, so steht das nicht im Widerspruch zu der angeführten Kritik. Die technologische Entwicklung hat bisher kein Sachmittel hervorgebracht, das die Büro-tätigkeit und die damit verbundene Organisationsstruktur so verändert wie die Einführung von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen. Diese These wird durch die von betrieblicher Seite genannten Gründe, die zur Anschaffung einer solchen Anlage führen können, erhärtet (38):

- Erweiterung der Kapazität,
- rationellere Organisation,
- schnellere und sichere Gewinnung von Informationen,
- Arbeitskräftemangel,
- Reduktion der Personalkosten,
- Anschluß an die technologische Entwicklung,
- Raumangel,
- Prestige Gründe der Unternehmensleitungen.

a. Das repetitive Moment in den kaufmännischen Tätigkeiten

Das Erkennen der Möglichkeiten und Grenzen der Bürorationalisierung setzt eine detaillierte Analyse der Arbeitsplatzsituation voraus. Entsprechend dem Gegenstand unserer Untersuchung ist hier nicht im Sinne einer betriebswirtschaftlichen Studie die Stufung der Aufgaben einzelner Funktionsträger zu erörtern, sondern es sind im Wege der isolierenden Abstraktion "synthetische Kombinationen von Aufgaben im Hinblick auf ihre Erfüllung durch Personen" idealtypisch herauszuarbeiten (39). Solche Aufgabenfelder sind in der konkreten Arbeitssituation des rationalisierten Büros ausgeprägt nur selten anzutreffen. Wir haben es dort vorwiegend

(38) Vgl. Jäggi, U.; Wiedemann, H.: Der Angestellte im automatisierten Büro, a.a.O., S. 11ff.

(39) Kosiol, E.: Organisation, a.a.O., S. 76

mit Mischformen zu tun. Doch erst idealtypische Gruppen ermöglichen einen Vergleich der überkommenen Bürotätigkeiten mit den durch Rationalisierung veränderten aktuellen Erwachsenentätigkeiten.

In Anlehnung an Böhrs und Jäggi/Wiedemann (40) unterscheiden wir folgende Arbeitstypen der Büroarbeit:

- repetitive Formulararbeit,
- Korrespondenz- und Nachrichtendienst,
- Bedienungsarbeit,
- Überwachen von konventionellen Büromaschinen in Verbindung mit leichter Bedienungsarbeit,
- Überwachen von teil- oder vollautomatisierten Anlagen ohne oder nur mit gelegentlicher Bedienungsarbeit.

Die repetitive Formulararbeit ist gewissermaßen eine "schematisch reproduzierte Denkarbeit" (41). Sie entsteht durch die Strukturierung sich ständig wiederholender Fälle in grundsätzliche, dauerhafte Regeln (Formulare). Arbeitsabläufe mit vielseitigen Möglichkeiten für die Gestaltung durch Formulare findet man vorwiegend in besonders papierintensiven Abteilungen, z.B. Buchhaltung, Lager, Einkauf und Verkauf, Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die Rationalisierungsfunktion der Formulare hat in diesen Abteilungen einen großen Teil der Arbeitsabläufe in repetitive Tätigkeiten gegliedert und damit eine wesentliche Voraussetzung für die Übernahme dieser Funktionen auf die Datenverarbeitungsanlage geschaffen (42).

(40) Vgl. Böhrs, H.: Die wachsenden Büros und der Strukturwandel der menschlichen Arbeit, München-Bern 1960, S. 30ff.; Jäggi, U.; Wiedemann, H.: a.a.O., S. 98ff.

(41) Ders.: a.a.O., S.11

(42) Vgl. Müller-Lutz, H. L. (Hg.): Das programmierte Büro, Wiesbaden 1964, S. 62; Lohmann, E.: Organisation, a.a.O., S. 48ff.

Der Korrespondenz- und Nachrichtendienst ist durch die Aufnahme, Wieder- und Weitergabe von Informationen per Schrift und Ton gekennzeichnet. Auch hier gibt es repetitive Formulararbeit, die Ansätze zur Mechanisierung bietet (z. B. Standardbriefe). Die anderen drei Arbeitstypen sind eng mit dem Einsatz konventioneller bzw. elektronischer Datenverarbeitungsanlagen im Büro verbunden. Die Datentypistin (Locherin) überträgt mit Hilfe von Maschinen Daten von Belegen auf Lochkarten oder -streifen, wobei ausschließlich schnelle und genaue Handhabung der Tastatur (Fingerfertigkeit) und ein hoher Konzentrationsgrad die Tätigkeit bestimmen. Eine ähnlich begrenzte Funktion ist das Überwachen von konventionellen Datenverarbeitungsanlagen in Verbindung mit leichter Bedienungsarbeit. Sofern hierbei jedoch die Vorbereitung und Durchführung von Schaltungen hinzukommen, führt der Aufgabenträger (Tabellierer, Programmierer) produktiv-geistige Tätigkeit aus. Diese Möglichkeit, der Monotonie der reinen Bedienungsarbeit auszuweichen, gibt es in der letzten Gruppe von Arbeitstypen nicht mehr; das Überwachen von teil- oder vollautomatisierten Anlagen beschränkt sich auf reine Kontrollfunktionen an der laufenden Apparatur.

Im repetitiven Moment liegt somit ein charakterisierendes Kriterium der Alltagsarbeit im Bürobereich. Die Summe der meist einfachen, wenn auch exakt auszuführenden Routinearbeiten ist der Hintergrund des Schlagwortes vom 'unproduktiven Büro' (43). Ob solche Vorwürfe nun zu Recht erhoben werden oder nicht - Tatsache bleibt, daß die Büroarbeit als Verwaltungsfunktion die Durchführung der betrieblichen Leistungserstellung und ihre Verwertung praktisch erst ermöglicht.

(43) Vgl. Lohmann, E.: Organisation, a. a. O., S. 89

b. Standardisierbare Massenvorgänge

Als ein wesentliches Merkmal der steigenden Organisierungsmöglichkeit ist die stetig zunehmende Routinearbeit in den Verwaltungsbereichen der Unternehmungen anzusehen. Die Verfeinerung und der Ausbau des Rechnungswesens, die wachsende Bedeutung zahlreicher Funktionsbereiche, z.B. Planung, Statistik, Werbung und Marktforschung, sowie die Unübersichtlichkeit der Wirtschafts- und Sozialgesetze erhöhen den Anfall routinemäßiger Büroarbeit zu Massenvorgängen. Darunter sind Tätigkeiten zu verstehen, die sich - von kleinen Abweichungen abgesehen - in gleicher oder ähnlicher Weise mehr oder weniger regelmäßig wiederholen (Lagerkartei, Lohnabrechnung, Fakturierung usw.).

Die Gleichartigkeit und Regelmäßigkeit der Arbeitsgangfolgen führt dabei zwangsläufig zu einer Standardisierung von Teilaufgaben. Entscheidungen, wie sie von Fall zu Fall bei wechselnden Aufgabeninhalten immer wieder neu getroffen werden müssen, fallen hier durch Fixierung von Ablauf und Inhalt weg. Die abnehmende Variabilität der Bürotätigkeiten schränkt bei den Ausführenden in zunehmenden Maße den eigenen Ermessensspielraum ein und schreibt ihnen mit der Tendenz zur generellen Regelung ein bestimmtes Verhalten vor (44).

Solche generellen Anordnungen charakterisieren den Beginn der Bürorationalisierung, wenn wir in den folgenden Ausführungen den Einfluß der einfacheren Instrumente der Technisierung, wie

(44) Vgl. Gutenberg, E.: Unternehmensführung - Organisation und Entscheidungen, Wiesbaden 1962, S. 144f.; vgl. ders.: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1, 18. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1971, S. 27f.

er vorwiegend bei der ersten und zum Teil auch noch bei der zweiten Stufe der Mechanisierung des Büros zu beobachten war, unberücksichtigt lassen. Die Sachmittel jener Gruppen erhöhten zwar das Leistungsvermögen der Bürokräfte, befreiten sie aber nur bedingt (Buchungsmaschine) von Routinearbeiten.

Die Integration bisher diskontinuierlicher Arbeitsgangfolgen (z. B. Auftragsbearbeitung, Mahnwesen) durch die Verwendung von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen bestimmt jene Phase des Rationalisierungsprozesses im Büro, die nahezu vollkommen menschliche Routinearbeiten ausschaltet. Massenvorgänge, etwa die mit der Energieversorgung zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten in Großgemeinden, werden von der Fakturierung bis zur Anmahnung auf Datenverarbeitungsanlagen umgestellt. Aus den Eingabedaten des Kontokorrent-, Spar- und Darlehensverkehrs der Banken errechnet und druckt die Anlage selbständig Umsatzlisten, Bestände, Kontoauszüge und Zinsstaffeln. Solche Beispiele lassen sich beliebig erweitern. Ziel all dieser Maßnahmen ist der Abbau von Routinearbeiten durch die selbständige und selbstkontrollierende Maschine; damit beschränkt sich die menschliche Arbeit auf Überwachung und sachliche Kontrolle.

Die Beurteilung des quantitativen Rationalisierungseffektes orientiert sich vorwiegend an der Einsparung des Personals unter Berücksichtigung der Gefahr technologischer Arbeitslosigkeit. Die zunehmende Verwendung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen verändert in erheblichem Umfang Struktur und Ablauf der Bürotätigkeiten. Das betrifft jedoch bisher nur bestimmte Gruppen von Arbeitsgangfolgen, so daß der Büro- und Verwaltungsbereich auf längere Sicht personalintensiv bleiben wird (45). Neben der quan-

(45) Vgl. auch Müller-Lutz, H. -L. (Hg.): Das automatisierte Büro, Wiesbaden 1965, S. 151. Neuloh, O.: Die weiße Automation, a. a. O., S. 12

titativen Analyse der Bürorationalisierungserfordern die qualitativen Rationalisierungseffekte hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Änderungen des Anforderungsniveaus der Bürotätigkeiten weitreichende Planungen, die über die Fragen der beruflichen Weiterbildung und Umschulung hinaus vor allem die Einarbeitung technisch-organisatorischer Lerninhalte in zukünftige Ausbildungskonzeptionen für die betriebliche Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich erfassen müssen.

Aus dieser Sicht fragen wir nach der generellen Möglichkeit elektronischer Datenverarbeitungsanlagen, traditionelle Bürotätigkeiten zu übernehmen. Die Kenntnis der wechselseitigen Beziehungen zwischen der Anwendung moderner Sachmittel im Verwaltungsbereich und dem Funktionswandel kaufmännischer Bürotätigkeiten erfordern Rückschlüsse auf die sachadäquate Lernzielkonkretisierung in den betrieblichen Curricula.

3. Bürorationalisierung und Funktionsveränderungen

Die Planung berufsqualifizierender Bildungsgänge verlangt aufgrund der "zwangsläufigen Langfristigkeit bei der Entwicklung und Erprobung neuer Lerninhalte (und) Methoden" (46) eine Tätigkeitsanalyse, die über den Ist-Zustand moderner Organisationstechniken hinausgeht, sollen die zukünftigen Ausbildungsordnungen der Förderung nach Angleichung an die technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung (§ 25 BBiG) genügen. Wenn wir die folgenden Ausführungen auf eine allgemeine Trendbestimmung beschränken, so liegt das im Fehlen jener Kriterien begründet, die

(46) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischenbericht (1971), a. a. O., S. I/11

angeben, "inwieweit die einzelnen Ausbildungsberufe tatsächlich dem Erwerb qualifizierter berufsnotwendiger Tätigkeiten und Kenntnisse dienen" (47). Hier handelt es sich um äußerst personal- und zeitintensive Grundlagenarbeiten für die Leistungsanforderungen der Zukunft, die vorwiegend durch heuristische Verfahren zu realisieren sind.

Darüber hinaus war bis zur Veröffentlichung des Ergebnisberichts (1964) der von Mann/Molle durchgeführten Erhebung zu "der Frage, wie eine künftige funktionsgerechte Ausbildung der Angestellten... aussehen müsse, ...kaum etwa Konkretes über das Ausmaß bekannt..., in dem bereits durch verhältnismäßig einfache neue Techniken in den Büros die tatsächlichen Anforderungen an die Angestellten verändert werden" (48). Die wenigen vorliegenden Analysen zum Problem Büroautomation und Angestellte (49) ermöglichen es jedoch, die strukturellen Änderungen im kaufmännischen Bereich - wenn auch in gewissen Grenzen - exakter aufzuschlüsseln. Allgemeingültige Aussagen über den Funktionswandel der kaufmännischen Tätigkeiten bleiben allerdings schwierig, da sich die Variablen des jeweils kon-

-
- (47) o.V.: Aspekte der Ausbildungsordnungsforschung - Zentrales Problem der Berufsbildungsreform, in: BBF-Informationen 5/1972, (S. 2); vgl. auch Zabeck, J.: Entwurf eines didaktischen Systems als Voraussetzung für die Entwicklung eines Programms der Curriculumforschung im Bereich kaufmännischer Berufsausbildung, a.a.O., S. 26ff.
- (48) Mann, W.; Molle, F.: Funktionswandel, a.a.O., S. 5
- (49) An neueren empirischen Erhebungen in der Bundesrepublik Deutschland sind die beiden Untersuchungen von Fuhrmann zu nennen, die vorwiegend aus soziologischer Sicht Fragen des sozialen Aufstiegs und der Berufsvorbereitung behandeln. Vgl. Fuhrmann, J.: Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten durch Computer (10 Fallstudien), in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, a.a.O., S. 321ff. (Erhebungszeitraum: Juli 1967 bis Januar 1968); Ders.: Automation und Angestellte, Frankfurt/Main 1971; (Erhebungszeitraum: März 1969 bis Januar 1970)

kret gegebenen Falles - wie Mechanisierungs- und Rationalisierungsgrad, Betriebsgröße, Branche, Wirtschaftsbereich und die Interessen der an dem Ausbildungsprozess Beteiligten - nicht genau fixieren lassen.

Trotz der vorgenommenen Einschränkungen können wir gegenwärtig eine Tendenz zur Versachlichung und Funktionalisierung der Verwaltungsprozesse feststellen (50). Die quantitative Analyse des Bestandes an elektronischen Rechenanlagen in der Bundesrepublik Deutschland erhärtet diese These.

Die in der Bundesrepublik Deutschland seit 1959 kontinuierlich wachsende Zahl elektronischer Datenverarbeitungsanlagen sowie deren differenzierte Anwendungsmöglichkeiten verdeutlichen, "daß in wenigen Jahren alle Bereiche der Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und der Wissenschaft mit den Fragen der automatisierten Datenverarbeitung konfrontiert werden" (51). Eine solche Entwicklung führt zu fortschreitender Umstellung weiterer Abteilungen - und damit zwangsläufig auch der jeweiligen Arbeitsabläufe - auf elektronische Datenverarbeitung.

(50) Lutz vergleicht die Funktionalisierung der Arbeitsplatz- und Personalstrukturen im Verwaltungsbereich mit dem klassischen Taylorismus in der Produktion und bezeichnet die gegenwärtige Entwicklung der Büroautomatisierung als "Neotaylorismus". Lutz, B.: Zu einigen Problemen des "technischen Fortschritts" im Verwaltungsbereich, a.a.O., S. 284

(51) Betriebswirtschaftliches Institut für Organisation und Automation an der Universität zu Köln: Memorandum - Anwendungssysteme für die automatisierte Datenverarbeitung, Köln o. J. (1968), S. 4

Übersicht 5: Bisherige Entwicklung und voraussichtliche Weiterentwicklung der elektronischen Rechenanlagen in der Bundesrepublik Deutschland bis 1975

Jahresanfang	Anzahl der installierten Anlagen
1959	94
1961	303
1963	690
1965	1 618
1967	2 900
1969	5 007
1971	8 843
1973	13 100
1975 ⁺⁾	17 100

⁺⁾ 1975 geschätzt

Quelle: Diebold Deutschland GmbH (Hg.): Diebold-Statistik, Frankfurt/Main 1959ff.; dies.: Diebold Management Report 5/1971, S. 3-7; dies.: Bedeutung und Entwicklung der automatisierten Datenverarbeitung, in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, a.a.O., S. 214; dies.: Diebold Management Report 4/1973, S. 4-10

Wir wollen versuchen, die Veränderungen der überkommenen kaufmännischen Bürotätigkeiten exemplarisch zu erfassen. Die Auswirkungen der technisch-organisatorischen Entwicklung auf die Qualifikationsanforderungen kaufmännischer Erwachsenenberufe unterscheiden wir in Anlehnung an Jäggi/Wiedemann in Funktionsverlust und Funktionszuwachs (52).

Die verhältnismäßig große Zahl der betroffenen Arbeitsplätze kann dabei aus Gründen der Klarheit und Zweckmäßigkeit nicht im einzelnen detailliert beschrieben und dargestellt werden. Es geht vielmehr darum, anhand der zunehmenden Übertragung bisher

(52) Jäggi, U.; Wiedemann, H.: Der Angestellte im automatisierten Büro, a.a.O., S. 167

manuell und mental durchgeführter Arbeitsfunktionen (Sachbearbeiterebene) den Wandel in den kaufmännischen Bürotätigkeiten nachzuweisen. Dabei berücksichtigen wir in unseren Überlegungen die prinzipielle Fähigkeit elektronischer Datenverarbeitungssysteme zur Übernahme komplexer Informationsverarbeitungsprozesse und schließen aufgrund der dynamischen Entwicklung in der Elektronikindustrie die betriebsindividuellen organisatorischen Gegebenheiten spezifischer Anlagenkonfigurationen aus.

Um den Funktionswandel transparent zu machen, ordnen wir die Kenntnisse und Fertigkeiten des aktualisierten Ausbildungsbildes Industriekaufmann ausgewählten - nach herrschender Auffassung bisher als typisch kaufmännisch angesehenen - Erwachsenenberufen zu und erhalten auf diese Weise die idealtypischen kaufmännischen Bürotätigkeitsbilder in Übersicht 6. Im Wissen um die Fragwürdigkeit dieses Ansatzes setzen wir damit die aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten (Ist-Ausbildung) als Ist-Berufsanforderungen und konfrontieren sie mit den sich vorwiegend durch zunehmenden Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen verändernden qualitativen Anforderungen der exemplarisch ausgewählten kaufmännischen Büroberufe.

Die Gewichtung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten in Übersicht 6 bestimmt den durchschnittlichen Grad der Ausbildungsqualifikation (Tiefenstufe) in den einzelnen Sachgebieten (z. B. Einkauf, Verkauf, Kalkulation). Aufgrund der idealtypischen Zuordnung von Ausbildungsqualifikation und Berufsanforderung entspricht der Grad der Ausbildungsqualifikation (Angebot) dem fiktiven Anforderungsgrad (Nachfrage) der jeweils vorkommenden gleichen Anforderungsart (Sachgebiet) in den unterschiedlichen Erwachsenenentätigkeiten.

Übersicht 6: Anforderungsprofil kaufmännischer Bürotätigkeitsbilder

- Idealtypische Anforderungsarten -

Funktionsbereiche/kaufmännische Teilaufgaben	Kenntnisse und Fertigkeiten/ ⁺⁾ Anforderungsarten	Tiefen- ^{+,+)} stufen	Bürotätigkeitsbilder					
			Markt-orientierte		Betriebs-orientierte			
			ES	VS	RP	BU	PSS	SK
1. Allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten (zum Teil branchentypisch)	- Struktur und Funktionen der Industrie (gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge)	1,5						
	- Unternehmensorganisation	1,5						
	- allgemeine Büroarbeiten	2,0	x	x			x	✓
	- berufsbezogenes Rechnen	3,5	x	x	x	x	x	✓
	- berufsbezogener Schriftverkehr	3,0	x	x			x	✓
	- statistische Arbeiten	3,0	x	x			x	✓
	- Kundenberatung	2,0		x				
	- Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen für die Berufsausübung	1,0	x	x			x	
	- Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften und Bestimmungen	1,5					x	
	- Arbeitsschutz, Unfallverhütung	2,0						
2. Materialwirtschaft	- Einkauf, Materialdisposition	3,5	x					
	- Warenannahme, Warenprüfung	2,0	x					
	- Lagerung	2,0	x	x				
	- Materialverwaltung	3,0	x					
3. Produktionswirtschaft	- Fertigung	1,0						
	- Fertigungsplanung, Arbeitsvorbereitung	1,0						
	- Bestände (Produktkenntnisse)	2,0	x	x				
4. Personalwirtschaft	- Personalwesen	2,0					x	✓
	- Lohn- und Gehaltsabrechnung	2,0					x	
5. Absatzwirtschaft	- Markt, Werbung	2,0	x	x				
	- Verkauf	2,5	x					
	- Versand	1,0	x	x				
6. Rechnungswesen	- Rechnungsprüfung	3,5	x	x				
	- Buchführung	2,5	x	x	x	x		x
	- Betriebsabrechnung	3,0				x		
	- Kalkulation	2,5	x	x	x			
	- Zahlungsverkehr	2,5	x	x		x		x
7. Organisation, automatisierte Datenverarbeitung	- Verwaltungs- und Büroorganisation	1,0	x	x				x
	- automatisierte Datenverarbeitung	1,0	x	x	x	x	x	x

⁺⁾ Die Systematisierung entspricht § 3 Ausbildungsberufsbild der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann vom 10.5.1973 (BGBl. I S. 421); vgl. Anmerkung ⁺⁺⁾ zu Übersicht 1, S. 86 dieser Arbeit

⁺⁺⁾ Die Zahlen geben den durchschnittlichen Grad der Ausbildungsqualifikation und der fiktiven Berufsanforderung an den jeweiligen Sachgebieten an (vgl. S. 140 und S. 142)

Abkürzungen: ES = Einkaufssachbearbeiter; VS = Verkaufssachbearbeiter; RP = Rechnungsprüfer; BU = Buchhalter; PSS = Personal- und Sozialsachbearbeiter; SK = Stenokontoristin; SE = Sekretärin.

Wir erhalten die unterschiedlichen Tiefenstufen durch Bewertung der Kenntnisse und Fertigkeiten im § 5 Ausbildungsrahmenplan nach den im § 4 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann aufgeführten Begriffe und Umschreibungen:

Stufe 1 = Grundkenntnisse: Der Auszubildende ist mit den wesentlichen Inhalten und Zusammenhängen so vertraut zu machen, daß er sie nennen und unterscheiden kann.

Stufe 2 = Kenntnisse: Der Auszubildende ist in den jeweiligen Sachgebieten soweit auszubilden, daß er sie erklären und darüber Auskunft geben kann.

Stufe 3 = Mitwirken bei Arbeits- oder Geschäftsvorgängen: Der Auszubildende ist in der praktischen Anwendung soweit auszubilden, daß er die Vorgänge nach Anweisung ausführen oder bearbeiten kann.

Stufe 4 = Selbständiges Bearbeiten von Arbeits- oder Geschäftsvorgängen: Der Auszubildende ist in der praktischen Anwendung soweit auszubilden, daß er die Vorgänge ohne Anweisung ausführen bearbeiten oder zu ihnen Stellung nehmen kann.

Die vier Qualifikationsgrade stellen eine hierarchische Ordnung im Sinne einer Lernzieltaxonomie dar (53), d.h. die nächst höhere Stufe baut ohne Berücksichtigung der jeweils benötigten Ausbildungszeit auf den Lernzielen der vorhergehenden auf (54). Der Ausbildungsrahmenplan gliedert die einzelnen bereits im Ausbildungsberufsbild nach Funktionsbereichen bzw. kaufmännischen Teilaufgaben geordneten Sachgebiete in unterschiedlich gewichtete -

-
- (53) Die Lernzieltaxonomie ist "ein pädagogisch-logisch-psychologisches Klassifikationssystem", in dem "die Kategorien von einfachen zu komplexeren und von konkreten zu abstrakteren Verhaltensformen angeordnet" sind. Krathwohl, D.R.: Der Gebrauch der Taxonomie von Lernzielen in der Curriculumkonstruktion, in: Achtenhagen, F.; Meyer, H.L. (Hg.): Curriculumrevision, 2. Aufl., München 1971, S. 78 (2 Zitate); vgl. Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a.a.O., S. 78ff.
- (54) Zur Ausbildungszeit vgl. Übersicht 1, S. 86 dieser Arbeit

und somit hierarchisierbare - Lernziele, deren auf halbe und ganze Punkte aufgerundetes Mittel die Tiefenstufe der Ausbildungsqualifikation (fiktive Berufsanforderung) in dem einzelnen Sachgebiet angibt.

Der Vorzug dieses erstmals in kaufmännischen Ausbildungsordnungen verwendeten taxonomischen Aufbaus (55) liegt darin, daß ihnen künftig - bisher nur vereinzelt vorliegende - Ergebnisse berufsanalytischer Untersuchungen (56) von Erwachsenen-tätigkeiten gegenübergestellt werden können. Dadurch läßt sich überprüfen, ob die betrieblichen kaufmännischen Ausbildungsordnungen flexibel genug konzipiert sind, um sich den wandelnden Qualifikationsanforderungen der Erwachsenenberufe anzupassen. Als Voraussetzung für solch eine vergleichende Analyse bedarf es einmal einer umfassenden Neuregelung aller Berufe im kaufmännischen Bereich und zum anderen der berufsanalytischen Erforschung kaufmännischer Qualifikationsanforderungen in den Erwachsenentätigkeiten.

Computeranalysen zeigen, daß von 81 % aller mit Hilfe elektronischer Datenverarbeitungsanlagen durchgeführten Routinearbeiten in der Bundesrepublik Deutschland allein 70 % auf kaufmännische Funktionen entfallen. Die Einsatzschwerpunkte im kommerziellen Bereich liegen in den Aufgabengebieten Rechnungswesen (28 %), Personalwesen (20 %), Materialwirtschaft (18 %) und

-
- (55) Ausnahme hiervon bildet der Ausbildungsrahmenplan zum Datenverarbeitungskaufmann (1969), der drei Tiefenstufen aufweist (Kennen, Können, Beherrschen); vgl. ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann, a.a.O., S. 16
- (56) Zur Situation der Berufsstrukturprognosen vgl. Markefka, M.: Übergang in die Berufswelt, Neuwied-Berlin 1970, S. 112. Lutz, B.; Winterhager, W.D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung, Stuttgart 1970, Vorwort und S. 22; Abel, H.: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung in: IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, Bd. 2, a.a.O., S. 657

Vertrieb (17 %) (57). Solche statistischen Erhebungen rechtfertigen die in zahlreichen Diskussionsbeiträgen und Veröffentlichungen vertretene Ansicht, daß die Auswirkungen der Büro-rationalisierung und der damit verbundene Funktionswandel die kaufmännischen Bürotätigkeitsbilder verändern.

a. Primär marktorientierte Bürotätigkeiten

In den klassischen Abteilungen Einkauf und Verkauf finden wir auch heute noch die ursprünglichsten und nach wie vor typischsten kaufmännischen Erwachsenenberufe. Während beim Einkaufssachbearbeiter die preisgünstigste Bereitstellung aller von der Unternehmung benötigten Wirtschaftsgüter in der erforderlichen Menge und Qualität zur rechten Zeit am rechten Ort im Vordergrund der Tätigkeit steht, bestimmen die distributiven Funktionen und ihre administrative Abwicklung den Arbeitsablauf in den traditionellen Verkaufsabteilungen. Beide Aufgabengebiete stehen in mannigfachen Beziehungen zu den übrigen betrieblichen Funktionen wie Fertigung und Rechnungswesen.

Die Vielzahl der vorwiegend manuell durchgeführten Routinearbeiten des Einkaufssachbearbeiters - von der Vorbereitung der Bestellung bis zur Lieferzeitkontrolle und dem Mahnwesen - reduzieren sich mit zunehmendem Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen auf "die Belieferung der Maschinen mit dem Roh-

(57) Diebold Deutschland GmbH: Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung, in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, a.a.O., S. 210; dies.: Bedeutung und Entwicklung des Computereinsatzes in Bayern, München 1969, S. 836. Die Prozentzahlen in Klammern geben die gegenwärtigen Vorhaben innerhalb der Routinearbeiten in den genannten Aufgabengebieten an.

material der 'Information' ('input'), die Weitergabe des 'output' ... sowie die Ausführung nichtrepetitiver Aufgaben" (58).

Somit charakterisiert die Abgabe von Routinearbeiten, bisher manuell und mit Hilfe konventioneller Büromaschinen erledigt, jene Funktionsveränderungen im Bürotätigkeitsbild Einkaufssachbearbeiter, die je nach betrieblicher Arbeitsteilung und Ablauforganisation der Einkaufsabteilung in der Praxis unterschiedliche Auswirkungen aufzeigen. Typisch berufsbezogene Anforderungsarten, wie Kaufmännisches Rechnen, Buchführung, Statistische Arbeiten und Schriftverkehr, die in einer spezifischen Mischung von repetitiver und nichtrepetitiver Büroarbeit die Aufgabenerfüllung der Einkaufsabteilung kennzeichnen, verlieren für eine Vielzahl von Einkaufssachbearbeitern zunehmend an Wert und Gewicht.

Entfallen doch mit fortschreitendem Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen das Mitwirken an und selbständige Bearbeiten von Materialdispositionen, Bestellungen oder Kontrollvorgängen bis auf geringe nicht oder noch nicht programmierbare Arbeiten. Die Aufgabe der Einkaufssachbearbeiter besteht jetzt primär in der Aufbereitung vorgeordneter Informationen (Codieren) und in der Kontrolle des "outputs" der Datenverarbeitungsanlagen (Listen, Tabellierungen), d.h. neue Repetitivfunktionen ersetzen überkommene Routinearbeiten. Aus der Sicht qualifizierter kaufmännischer Berufsanforderungen liegt ein Funktionsverlust vor.

(58) Pollock, F.: Automation, a.a.O., S. 17; vgl. auch Jäggi, U.; Wiedemann, H.: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1966, S. 27

Eine andere Situation ergibt sich für jene Gruppe von Einkaufssachbearbeitern, die anstelle der Routineaufgaben zusätzlich berufsspezifische marktorientierte Funktionen übernehmen. Sie bearbeiten in der Regel einerseits die verbleibenden, nicht-programmierbaren Vorgänge und halten Kontakt zu den anderen betrieblichen Funktionsbereichen (Bedarfsermittlung, Rechnungswesen). Andererseits weiten Beobachten des Marktes, Planung und Disposition des Einkaufs sowie die Intensivierung der Kundenkontakte das bisher begrenzte Aufgabengebiet zu einem häufig mehrere Phasen und/oder Prozesse umfassenden Arbeitsbereich aus.

Dieser Funktionszuwachs erfordert nicht nur ein besonders qualifiziertes Niveau berufsbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern verlangt von dem einzelnen Aufgabenträger die Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterentwicklung seiner bereits erworbenen beruflichen Qualifikation. Dazu bedarf es eines Berufsbildungssystems, das geeignete aktualisierte kaufmännische Ausbildungsordnungen bereitstellt und berufliche Erstausbildung und berufliche Fortbildung institutionell miteinander verbindet.

Ähnliche Funktionsveränderungen wie beim Einkaufssachbearbeiter zeichnen sich auch im Bürotätigkeitsbild Verkaufssachbearbeiter ab. Die höchsten Wertungen liegen nach Übersicht 6 in den Anforderungsarten berufsbezogenes Rechnen, berufsbezogener Schriftverkehr, statistische Arbeiten und Rechnungswesen. Mit zunehmender Büro-rationalisierung übernehmen auch hier - bis auf die Anforderungsarten Kundenberatung, Markt, Werbung und Verkauf - die elektronischen Datenverarbeitungsanlagen alle programmierbaren Gliedfunktionen und führen bei den betroffenen Verkaufssachbearbeitern zu einem Funktionsverlust.

Da sich Verkaufsgespräche und Kundenberatung nur bedingt automatisieren lassen, konzentriert sich die Tätigkeit des Verkaufssachbearbeiters auf die verstärkte Hinwendung zu einer optimalen Handhabung des "absatzpolitischen Instrumentariums" (59). "Hier sind Vermittlungsfunktionen wahrzunehmen, für die Teile der traditionellen kaufmännischen Qualifikationen, kombiniert mit neuen Fähigkeiten und Kenntnissen, benötigt werden" (60). Das Mitwirken an Verkaufsplanung, Marktstrategie und Vertriebsorganisation erfordert qualifiziertes Können und bedeutet für fachlich geeignete Verkaufssachbearbeiter einen Funktionszuwachs (61).

-
- (59) Gutenberg, E. : Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2, 13. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1971, S. 496ff., auch S. 123ff.
- (60) Zinser, R. : Wandlungen der kaufmännischen Tätigkeiten in der Industrie, in: Chemische Industrie 7/1968, S. 470
- (61) In diesem Zusammenhang sei erwähnt, daß neben der Büro-rationalisierung andere endogene und exogene Faktoren erheblichen Einfluß auf den Funktionswandel der Sachbearbeitertätigkeit in den Verkaufsabteilungen ausüben. Der Vertrieb als Ausgleichsfunktion zwischen Produktion und Nachfrage muß sich einmal den Gegebenheiten der automatisierten Fertigung anpassen und zum anderen zunehmend gewisse Marktwiderstände überwinden (Sättigungsgrad, Nachfrageverschiebung usw.). Im Zuge dieser Entwicklung eröffnet sich für die marktorientierten kaufmännischen Bürotätigkeiten unter dem Schlagwort Marketing als neuer "Unternehmens-Philosophie" eine Fülle moderner Beschäftigungschancen. Intensive und planmäßige Erforschung, Gestaltung und Kontrolle des Marktes, verbunden mit der Analyse des "Consumer Behavior", sind aufgrund der notwendigen "Aktualisierung zusätzlicher Bedürfnisse und ihre(r) marktliche(n) Verwertung" die aktuellen Schwerpunkte kaufmännischer Verwaltungsaufgaben der Verkaufsabteilungen. Sie sollten daher bei der Erarbeitung künftiger kaufmännischer Ausbildungsordnungen stärker berücksichtigt werden.
- Marr, R.; Picot, A. : Absatzwirtschaft, in: Heinen, E. (Hg.): Industriebetriebslehre, a. a. O., S. 350 (2 Zitate, im Original hervorgehoben); vgl. u. a. Britt, S. H. (ed.): Consumer Behavior in Theory and Action, New York-London-Sydney-Toronto 1970

Der sich abzeichnende Funktionswandel marktorientierter kaufmännischer Bürotätigkeiten hat in den bereits erwähnten aktualisierten kaufmännischen Ausbildungsberufsbildern zu Veränderungen der Kenntnisse und Fertigkeiten in den Funktionsbereichen Material- und Absatzwirtschaft geführt. Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung gewichtete jedoch trotz fortschreitender Bürorationalisierung die primär betriebsorientierten Qualifikationen in den "klassischen" kaufmännischen Anforderungsarten berufsbezogenes Rechnen, Rechnungsprüfung, Buchführung, Kalkulation und Zahlungsverkehr mit den höchsten Werten (62). Die übrigen kaufmännischen Ausbildungsberufsbilder berücksichtigen bisher die Anforderungsarten Markt und Werbung nur am Rande (Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann, Werbekaufmann) oder gar nicht (63).

b. Primär betriebsorientierte Bürotätigkeiten

Die Anforderungsprofile der Bürotätigkeiten zur Erfüllung vorwiegend betriebsorientierter kaufmännischer Verwaltungsaufgaben in Übersicht 6 lassen sich nach dem Vorherrschen ihrer idealtypischen Anforderungsarten in zwei Gruppen aufteilen.

Während sich die Anforderungsarten der ersten Gruppe - Rechnungsprüfer und Buchhalter - primär auf berufsbezogenes Rechnen im Funktionsbereich Rechnungswesen beschränken, charakterisieren arbeits- und sozialrechtliche (Personal- und Sozialsachbearbeiter) sowie schreib- und bürotechnische Kenntnisse und Fertigkeiten (Stenokontoristin, Sekretärin) die Anforderungsarten der zweiten Gruppe.

(62) Vgl. Übersicht 6, S. 141 dieser Arbeit und die Verordnungen über die Berufsausbildung, a. a. O.

(63) Vgl. ABB (Hg.): Berufsbilder, a. a. O.; und Übersicht 1, S. 86 dieser Arbeit

Wie umfassend jedoch die Einsatzmöglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung gerade die Büroberufe Rechnungsprüfer und Buchhalter beeinflussen, zeigt die folgende Aufstellung einiger Anwendungsgebiete im Rechnungswesen (64):

- Kostenarten, -stellen, -trägerrechnung,
- Kontokorrentmäßige Abrechnung von Kontensalden und Verzinsung von Kontenbeständen,
- Lohn- und Gehaltsabrechnung,
- Materialverwaltung,
- Plankostenrechnung,
- Verkaufsabrechnung und Fakturierung,
- Vor- und Nachkalkulation.

Maßnahmen der Bürorationalisierung führten schon vor der Einführung elektronischer Datenverarbeitungsanlagen zu einer Schematisierung dieser Arbeiten und zu Funktionsveränderungen, die über jene von uns exemplarisch ausgewählten Bürotätigkeiten auch die Vielzahl der anderen arbeitsteiligen Funktionen im Rechnungswesen, wie Fakturisten, Betriebsabrechner, Lohn- und Gehaltssachbearbeiter, Betriebsstatistiker, betroffen haben.

Die Breite der Anwendungsmöglichkeiten elektronischer Datenverarbeitungsanlagen verstärkt und beschleunigt die Funktionsveränderung der primär betriebsorientierten Bürotätigkeiten. Schnelle Informationsverarbeitung durch geeignete Sachmittel schafft Möglichkeiten, prognostizierte Werte der Entscheidungsparameter zu kontrollieren und damit zugleich auch die Voraussetzung, "in noch ablaufende Realisationsprozesse korrigierend einzugreifen" (65). Die zunehmende Bedeutung des Instrumentalcharakters des Rechnungswesens bringt für die Aufgabenträger in diesem Arbeitsbereich eine Verschiebung von den Routinearbeiten zu nichtrepeti-

(64) Vgl. u.a. Preuß, H.-U.: Automation, a.a.O., S. 141ff.

(65) Diederich, H.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre II, Stuttgart-Düsseldorf 1970, S. 176

tiven entscheidungsvorbereitenden und dispositiven Tätigkeiten. Aus dieser Sicht erfahren nur diejenigen Sachbearbeiter einen Funktionszuwachs, die besonders hohe fachliche und menschliche Qualifikationen erworben haben bzw. noch erwerben.

Für die Masse der betriebsorientierten Bürotätigkeiten im Rechnungswesen löst der Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen einen Funktionsverlust aus. Bis auf das bürotechnische Verwenden und Handhaben der Arbeitsmittel und das Ver- und Entschlüsseln von Informationen und Daten wird der größte Teil der überkommenen Aufgabengebiete und Fachkenntnisse durch die neuen Methoden und Maschinen ersetzt. Diesen quantitativen und qualitativen Rationalisierungseffekt verdeutlicht eine von Fuhrmann durchgeführte Fallstudie in der Baustoffindustrie. Durch die Übernahme der zentralen Lohnabrechnung (Haupt- und Zweigwerk) auf elektronische Datenverarbeitung ist "die eigentliche Lohnbuchhaltung... ersatzlos wegrationalisiert worden... Von den früher in der Lohnbuchhaltung tätigen 24 Angestellten haben 20, also fünf Sechstel, ihren Arbeitsplatz verloren. Auch von den verbliebenen 4 Angestellten läßt sich annehmen, daß sie ihre Tätigkeit im Rahmen der früher 'Lohnbuchhaltung' genannten Abteilung nicht mehr lange ausüben werden" (66).

Hilfsmittel und Arbeitsunterlagen, die der einzelne bei konventionellem Arbeitsablauf selbst beschaffen mußte, stehen heute in der Regel auf Abruf bereit. Die Folgen der zunehmenden Verwendung von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen führen zu einer Abnahme der vorhandenen Arbeitsplätze bzw. zu verringertem Arbeitsanfall bei den bisherigen Tätigkeiten, die dann zu einem neuen Aufgabengebiet zusammengelegt werden.

(66) Fuhrmann, J.: Automation und Angestellte, a.a.O., S. 66

Der Vergleich der Kenntnisse und Fertigkeiten mit den idealtypischen Anforderungsarten kaufmännischer Bürotätigkeitsbilder im Rechnungswesen (Übersicht 6) gibt ein scheinbar ausgeglichenes Bild angebotener und nachgefragter Qualifikationen wieder. Da sich mit rechnerischen und buchhalterischen Massenvorgängen verbundene Arbeitsgebiete besonders zur Übernahme auf Datenverarbeitungsanlagen eignen, können wir annehmen, daß die Anforderungsarten in den betroffenen Sachgebieten neuartige und abstrakte Kenntnisse und Fertigkeiten verlangen, die bisher in den traditionellen Ausbildungsberufsbildern unberücksichtigt blieben und nach den aktualisierten kaufmännischen Ausbildungsordnungen auf zu geringer Qualifikationsebene vermittelt werden (67).

Die vorwiegend ausführenden Tätigkeiten in den finanz- und rechnungsorientierten Teilaufgaben erweitern sich mit der Übernahme konventioneller Arbeitsgangfolgen auf elektronische Datenverarbeitung zunehmend um organisatorische, planende und dispositive Anforderungsarten. Diese Entwicklung erhellt die Bedeutung zusätzlich erworbener Qualifikationen als Kompensationsmöglichkeit eintretender Funktionsverluste in den traditionellen Aufgabengebieten. So betont auch Hax mit Recht, daß "der Mensch... nur dort eingesetzt werden (sollte), wo es auf seine typisch menschlichen Qualitäten ankommt - seine Denkfähigkeit und seine Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Wo diese Voraussetzung entfällt, sollte automatisiert werden; denn der Automat arbeitet nicht nur schneller, sondern auch zuverlässiger als der Mensch" (68).

(67) Vgl. u. a. die u. E. zu niedrige Einstufung automatischer Datenverarbeitung (Grundkenntnisse = Tiefenstufe 1) in Übersicht 6, S. 141 dieser Arbeit und Verordnungen über die Berufsausbildung, a. a. O.

(68) Hax, K.: Grundlagen unternehmerischer Entscheidung in der Wirtschaftspraxis, in: Grochla, E. (Hg.): Computer-gestützte Entscheidungen in Unternehmungen, Wiesbaden 1971, S. 14

Die zweite Gruppe der in Übersicht 6 dargestellten Bürotätigkeitsbilder - Personal- und Sozialsachbearbeiter, Stenokontoristin und Sekretärin - veranschaulicht am praktischen Beispiel besonders deutlich die erwähnte Problematik der Begriffe "kaufmännische" und "verwaltende" Bürotätigkeiten. Mehr noch als bei den Aufgabengebieten Rechnungsprüfung und Buchhaltung fehlen den Anforderungsarten der zweiten Sachbearbeitergruppe Kriterien zur Bestimmung des typisch Kaufmännischen, da es sich "um allgemeinere, überwiegend 'verwaltende' Funktionen handelt, die auch außerhalb des kaufmännischen Bereichs, so z.B. in der öffentlichen Verwaltung und in vielen anderen nicht-kaufmännischen Wirtschafts- und Berufssektoren vorkommen" (69). Eine solche Sichtweise kennzeichnet u.E. die Hintergründe für die Fehleinschätzung der Büroarbeit als Verwaltungsfunktion der Unternehmen und Dienststellen, da eine Teilansicht zum Beurteilungsmaßstab aller verwaltenden Tätigkeiten erhoben wird.

Repetitive Routinearbeiten im Personal- und Sozialwesen (Terminüberwachung, Personalstatistik, Pensionskasse usw.) werden heute in den meisten mittleren und größeren Betrieben datenmaschinell erledigt (70). Die Funktion der in diesem Bereich tätigen Sachbearbeiter beschränkt sich in der Regel auf das Zuarbeiten zur Datenverarbeitungsanlage, d.h. vorwiegend Verschlüsseln des Klartextes in maschinengerechte Sprachen. Darüber hinaus erfordern gerade personal-, sozial- und arbeitsrechtliche Aufgaben einen vergleichsweise großen Dispositionsspielraum und setzen der Veränderung durch die Datenverarbeitung Grenzen. Beratungen von Ar-

(69) Mann, W.; Molle, F.: Funktionswandel, a.a.O., S. 181

(70) Vgl. u.a. Benschmidt, D.: Die Ausbildung zum Industriekaufmann unter dem Einfluß von Strukturwandlungen in der Wirtschaft, in: WuBE 1/1969, S. 12f.

beitnehmern oder Verhandlungen mit Versicherungen können noch nicht auf die Maschinen übertragen werden. Funktionsverlust oder -zuwachs hängen somit entscheidend von dem Ausmaß der Beratungstätigkeit ab.

Die Büroberufe Stenokontoristin und Sekretärin werden "fast ausschließlich von Frauen ausgeübt, im allgemeinen nach kurzer Einarbeitungszeit und meist in einfacheren und untergeordneten Tätigkeiten, und ihre Angehörigen besitzen, im Gegensatz zu denen anderer kaufmännischer Berufe, einen hohen Grad der Austauschbarkeit zwischen verschiedenen Funktionen" (71). Die Funktionsveränderungen dieser Hilfs- und Zubringertätigkeiten, hängen wesentlich von ihrer Verknüpfung mit den jeweils betroffenen Hauptfunktionen (Sachbearbeiterebene) ab.

Wenn auch den typischen Frauenberufen - abgesehen von der Bürogehilfin - keine spezifischen Ausbildungsberufsbilder gegenüberstehen, so kommt dem Funktionswandel jener Tätigkeiten aus der "Manufakturperiode der Büroarbeit" (72) im Zuge der Einführung elektronischer Datenverarbeitung und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Berufsausbildung in den kaufmännischen Hilfsfunktionen besondere Bedeutung zu. Im wesentlichen bestimmen die technisch-organisatorischen Verfahren der Datenerfassung und der Textverarbeitung die Veränderungen in den typisch weiblichen Büroarbeiten.

(71) Kurrle, H.-D.: a.a.O., S. 163; vgl. dazu auch Neundörfer, L.: Die Angestellten, Stuttgart 1961, S. 78, der hervorhebt, "daß fast die Hälfte aller weiblichen Angestellten Hilfstätigkeiten im Bereich des betrieblichen Ordnunghaltens verrichtet".

(72) Bahrdt, H.P.: Industriebürokratie, Stuttgart 1958, S. 47

Während die Datenerfassungsmethoden die Transformation von Information auf maschinenlesbare Datenträger, wie Lochkarten und Magnetbänder, kennzeichnen, zielt die Textverarbeitung auf "Sammeln, Speichern, Bearbeiten und Auswerten von überwiegend verbalen Daten mit Hilfe mechanisierter Schreib- und Diktiergeräte" (73). Der Einfluß dieser bürotechnischen Evolution formt die Anforderungsprofile der Bürotätigkeitsbilder Stenokontoristin, Sekretärin und der in Übersicht 6 nicht aufgeführten Bürotätigkeiten Phonotypistin, Datentypistin (Locherin) und Schreibautomatenbedienerin (Flexowriterin).

Stellen wir den Anforderungsarten der genannten Büroberufe den Ausbildungsberuf Bürogehilfin als typische Berufsvorbereitung für diese Tätigkeiten gegenüber (74), so ergibt sich eine sachliche Diskrepanz zwischen den Ausbildungsinhalten und den Erfordernissen der Praxis. Die Anhaltspunkte für die Mindestform über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung beschreiben die Anforderungsarten Verwalten von Büromaterial, Behandeln der ein- und ausgehenden Post und Ausführen von Registratur- und einfachen statistischen Arbeiten. Der Funktionswandel in den Erwachsenentätigkeiten zwingt zu einer Neukonzipierung dieser unzureichenden Ausbildungsinhalte.

(73) Erbach, K. F.: Textverarbeitung - Quelle der automatisierten Informationsverarbeitung, in: Fachtagung CeBIT 1971 - Tagungsberichtsband, Hannover 1971, S. 189. Zum Problem der Datenerfassungsmethoden, vor allem der Anwendung optischer Belegleser, vgl. u. a. Claus, K.: Probleme der Datenerfassung, in: Fachtagung CeBIT 1971, a. a. O., S. 219ff.; Baginsky, P.: Off-line- und On-line-Datenverarbeitung, Ergänzung oder Widerspruch?, in: Fachtagung CeBIT 1972, a. a. O., S. 171ff.

(74) Vgl. Anhaltspunkte Bürogehilfin, a. a. O.; für die anderen kaufmännischen Ausbildungsberufe bedeutet - gemessen an dem dafür erbrachten Ausbildungsaufwand - ein Wechsel in vorwiegend schreibtechnischen Zubringer- und Hilfstätigkeiten einen Funktionsverlust.

Neben dem Wandel der Bürotätigkeitsbilder Stenokontoristin und Sekretärin durch die Veränderungen der Hauptfunktion, der die Aufgabenträgerinnen zugeordnet sind, wirken sich die Maßnahmen der Bürorationalisierung in den Hilfsfunktionen noch auf einer anderen Ebene aus. Die Verwendung von Diktiergeräten, Schreibautomaten und die Errichtung zentraler Schreibbüros lösen zunehmend den persönlichen Kontakt zwischen Sachbearbeitern und Hilfskräften. Diese "Entpersönlichung" der Büroarbeit wird besonders von Stenokontoristinnen und Sekretärinnen als Funktionsverlust empfunden..

Mit dem Entwurf eines neuen Ausbildungsberufes Textverarbeitungskaufmann versucht Hoffmann, die differenzierten Ansprüche der Wirtschaft in eine gestufte Ausbildungsordnung einzuarbeiten (75). An die Vermittlung kaufmännischer Grundkenntnisse in der ersten Stufe schließt sich die Differenzierung zwischen Phontypistin und Stenokontoristin an, und den Abschluß bildet im dritten Jahr die Spezialisierungsstufe (Textverarbeitungskaufmann).

Auch dieser Diskussionsbeitrag nimmt - ähnlich wie das Ausbildungsberufsbild Bürokaufmann (76) - den Strukturwandel im Bürobereich zum Anlaß der Reform, bringt aber in der Konzeption keine wesentlichen Neuerungen. Gemessen an den tatsächlichen Anforderungen geht der Ansatz von einer Wochenstunde für Textverar-

(75) Vgl. Hoffmann, U.: Entwurf eines neuen Berufsbildes "Textverarbeitungskaufmann", in: BB 2/1972, S. 38ff.

(76) Vgl. die Darstellung zum Ausbildungsberuf Bürokaufmann auf S. 97ff. dieser Arbeit

beitung im schulischen Bereich der Spezialisierungsstufe an der eigentlichen Reform vorbei. Darüber hinaus läßt der vorgelegte Entwurf die zunehmende Tendenz zur Integration der Textverarbeitung in elektronische Informationsprozesse vollkommen außer acht (77).

c. Funktionsveränderung und kaufmännische
betriebliche Ausbildungsordnungen-----

Die deskriptiv-analytische Darstellung exemplarisch ausgewählter kaufmännischer Bürotätigkeiten zeigte, daß für die Funktionsveränderungen im wesentlichen zwei Ursachen maßgebend sind: Verminderung an persönlichem Dispositionsspielraum und an Verantwortung durch deterministische Arbeitsabläufe und -vorgänge sowie Verlust an bisher verwertbaren Berufsqualifikationen.

Diese Entwicklung führt zur Polarisierung zwischen einer Minderheit qualifiziert und einer Mehrheit routinemäßig-exekutiv tätiger Sachbearbeiter in den markt- und betriebsorientierten kaufmännischen Verwaltungsaufgaben. Während die Gruppe der qualifiziert tätigen Sachbearbeiter praktisch die Gesamtheit der nicht programmierbaren entscheidungsvorbereitenden Arbeiten, verbunden mit den neu auftretenden Anforderungselementen, übernimmt, kennzeichnet der Funktionsverlust die zweite Gruppe.

Die Erwartungen vom Funktionsverlust betroffener Sachbearbeiter richten sich - unter sonst gleichen Bedingungen - auf drei mögliche Situationen:

(77) Vgl. u.a.: Manekeller, W.: Methoden und Möglichkeiten der Textprogrammierung und der automatischen Textverarbeitung, in: Fachtagung CeBIT 1972, a.a.O., S. 67ff.; Erbach, K.F.: Textverarbeitung, a.a.O., S. 193ff. Zur Textverarbeitung als Unterrichtsfach in Berufsfachschulen (Hamburg) vgl. Weidmann, P.: Textverarbeitung, in: WuE 9/1972, S. 217ff.

- Sie bleiben an ihrem Arbeitsplatz und finden sich mit dem Qualifikationsverlust ihrer Tätigkeit ab;
- sie wechseln zu einem anderen Betrieb in eine gleiche oder gleichwertige Bürotätigkeit, die ihre spezifischen Fertigkeiten und Kenntnisse (noch) erfordert;
- sie beginnen eine Phase beruflicher Fortbildung.

Angesichts solcher Auswirkungen des Funktionswandels kaufmännischer Bürotätigkeiten ist zu überlegen, ob es überhaupt noch möglich ist, der veränderten Wirtschaftsstruktur mit den bisherigen Ausbildungsordnungen zu entsprechen. Normenkonflikte lassen sich beim Übertritt in den Erwachsenenberuf kaum verhindern, "da nur selten die subjektiven Erwartungen und die ihnen zugrunde liegenden Normen 'aus einem Guß' und in sich widerspruchsfrei sind" (78). Es bleibt jedoch das Problem zu lösen, wie der sich durch den gesamtwirtschaftlichen Rationalisierungsprozeß vollziehende Funktionswandel in stärkerem Maße auch in den kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden kann.

Die pädagogische Aussagekraft der Ausbildungsberufsbilder sollte sich daher nicht in der Addition branchen- bzw. funktionsorientierter Kenntnisse und Fertigkeiten erschöpfen. Erhofft sich doch dort der "Ratsuchende" mehr als nur den Berufsinhalt: Die Beschreibung "darf nicht mit der Lehrabschlußprüfung und damit bereits beim eigentlich gerade erst stattfindenden Eintritt in den Beruf enden" (79).

(78) Fürstenberg, F.: Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben, in: Scharmann, Th. (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, a.a.O., S. 201f.

(79) Peege, J.: Berufsbild und Berufsaufstieg, in: BB 11/1966, S. 11

Eine solche Forderung setzt voraus, daß die Ausbildungsberufsbilder über berufsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten hinaus Verhaltensweisen vermitteln, die eine permanente Bereitschaft und Fähigkeit der Erwerbstätigen zur Anpassung an ständig neue Situationen bis hin zum Berufswechsel ermöglichen. Die heute üblichen kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen, geprägt durch die an anderer Stelle ausführlich dargelegten pädagogischen Denk- und Beziehungsstrukturen einer idealistischen Berufsauffassung (80), müssen durch die Einführung neuer Kategorien wie "Umstellungsfähigkeit, Flexibilität und Wendigkeit" revidiert und den Bedürfnissen des einzelnen und der pluralistischen Gesellschaft angeglichen werden (81). Dieses dialektische Postulat stellt eine wesentliche Grundlage pädagogisch vertretbarer kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen dar.

(80) Vgl. Kapitel B dieser Arbeit, S. 9ff.

(81) Berke, R.: Wirtschaftserziehung und technische Entwicklung, in: LdP, Bd. 4, Freiburg-Basel-Wien 1971, S. 374; vgl. Fuhrmann, J.: Automation und Angestellte, a.a.O., S. 15.

D. BEDINGUNGEN PÄDAGOGISCH VERTRETBARER
KONZEPTIONEN KAUFMÄNNISCHER BETRIEBLICHER
AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Kaufmännische betriebliche Berufsausbildung vollzieht sich im Beschäftigungssystem und verkörpert zugleich ein Subsystem des Berufsausbildungssystems, das wiederum formal in das (Gesamt-) Bildungssystem der Bundesrepublik eingebunden ist (1). Dieser Implikationszusammenhang erhellt, daß kaufmännische betriebliche Ausbildungskonzeptionen nur dann Aussicht auf staatliche Anerkennung als bundeseinheitliche Ausbildungsgrundlage haben, wenn sie den Bedingungen und Setzungen des Berufsbildungssystems und des Beschäftigungssystems entsprechen.

So gesehen stehen die Zielsetzungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen im Spannungsfeld zwischen den Forderungen des Beschäftigungssystems und den historisch gewachsenen Gegebenheiten des Berufsbildungssystems. Diese Polarisierung konkretisiert sich in folgenden Schwerpunkten der aktuellen bildungspolitischen Reformdiskussion: Wandel der Arbeitsanforderungen, Konzentration der Berufe, Wirtschaftsverfassung, bildungspolitische Intentionen des Bundes und der Länder, Interessen der an der Ausbildung Beteiligten (2).

-
- (1) Über die formale Eingliederung des Berufsbildungssystems in das (Gesamt-) Bildungssystem hinaus wird in der bildungspolitischen Reformdiskussion die Herstellung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung gefordert. Vgl. u. a.: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, Drucksache K 28-29/72 vom 6. 7. 1972, S. 23
- (2) Vgl. Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie und berufliche Ausbildungskonzeptionen, in: DBFSch 6/1967, S. 416

Der Wandel der Arbeitsanforderungen in den kaufmännischen Büroberufen und die zunehmende Konzentration der Auszubildenden auf bestimmte Ausbildungsberufe wirken unabhängig von den Bedingungen des Berufsbildungssystems auf die Gestaltung künftiger kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen ein. Sie stellen damit als exogene Faktoren systemindifferente Einflußgrößen für die kaufmännische betriebliche Berufsausbildung dar.

Die systemimmanenten Kategorien - Wirtschaftsverfassung, bildungspolitische Intentionen des Bundes und der Länder, Interessen der an der Ausbildung Beteiligten - betreffen zwar nicht spezifisch die Ausbildungsordnungen kaufmännischer Büroberufe, aber sie setzen den rechtlichen und gesellschaftspolitischen Bezugsrahmen des Berufsausbildungssystems und sind daher auch für die betrieblichen kaufmännischen Ausbildungskonzeptionen entscheidungsrelevante Determinanten.

Aus dieser Sicht charakterisiert die Verbindung systemindifferenter und systemimmanenter Einflußgrößen kaufmännischer betrieblicher Berufsausbildung die gegebene Ausbildungs- und Arbeitssituation kaufmännischer Erwachsenenaktivitäten im Bürobereich. Da die an der Ausbildung Beteiligten diese Einflußgrößen gruppenspezifisch interpretieren, kann der notwendige politische Konsensus zwischen ihnen nur unter Berücksichtigung der unterschiedlichen "berechtigten inhaltlichen Mindestansprüche der einzelnen Positionen" zustandekommen (3). Diese Prämisse impliziert zugleich eine inhaltliche Begrenzung der kaufmännischen Ausbildungskonzeptionen durch die Bedingungsfaktoren.

(3) Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie, a.a.O., S. 420; Bolte, K.M. u.a.: Beruf und Gesellschaft, a.a.O., S. 191; vgl. auch Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischenbericht, a.a.O., S. 1/11; sie hebt hervor, "daß unterschiedliche bildungspolitische Auffassungen bestehen, die von jedem politisch verantwortlichen Partner verlangen, auf andere Rücksicht zu nehmen".

I. Auswirkungen systemindifferenter Bedingungen

kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen

1. Wandel der Arbeitsanforderungen

Der Rationalisierungseffekt der technisch-organisatorischen Entwicklung beeinflusst die Strukturierung der Verwaltungsfunktion in zwei gegenläufigen Richtungen. Während das Aufkommen der traditionellen Sachmittel im Büro zu einer weitgehenden Funktionsdifferenzierung führte, unterbricht der Einsatz elektronischer Datenverarbeitungsanlagen diesen Vorgang und faßt "ursprünglich arbeitsteilige Aufgaben... entweder im Rechenzentrum oder bei einem Sachbearbeiter wieder zusammen" (1).

Ein solcher Innovationsprozeß löst - wie wir zu zeigen versuchten - qualitative Veränderungen der Arbeitsanforderungen in den Bürotätigkeiten aus (2). Unsere deskriptiv-analytische Darstellung bestätigt die Vermutung von Lutz/Winterhager, daß sich vor allem in den kaufmännischen Verwaltungsbereichen der Großbetriebe "ein Tätigkeitstypus herausgebildet, der in Analogie zu den technischen Fachkräften beschrieben werden kann" (3). Diese Entwicklungstendenzen geben zwar besonders in letzter Zeit zu stark veränderten Abgrenzungen der Berufsklassen in der Berufsstatistik Anlaß, bieten aber nicht jene Ausgangspositionen, die wir benötigen, um mit einem geeigneten Instrumentarium den hohen Grad an Unsicherheit vorliegender empirisch-

(1) Fuhrmann, J.: Automation und Angestellte, a.a.O., S. 13

(2) Vgl. S. 115ff. dieser Arbeit

(3) Lutz, B.; Winterhager, W.D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung, a.a.O., S. 339

statistischer Bedarfsprognosen abzubauen (4). Global läßt sich daher mit Lutz nur folgendes feststellen: "Die zunehmende Verflechtung individueller Qualifikationen mit komplexen technisch-organisatorischen Systemen... verringert die Polyvalenz und Funktibilität der Masse der Arbeitskräfte, beengen den Raum ihrer Einsetzbarkeit und erzwingen zunehmend längeren Bildungs- und Ausbildungsvorlauf, das heißt, gezielte, geplante Investitionen in Qualifikation, die rasch wieder entwertet werden können" (5).

Obwohl sich der Wandel der Arbeitsanforderungen aufgrund der angeführten Mängel des Untersuchungsinstrumentariums nur unscharf bestimmen läßt, bedingen die objektiven Erfordernisse der jeweiligen betrieblichen Stelle und Stellenstruktur eine Angleichung des subjektiven Potentials an Fertigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen der Aufgabenträger. Für gegenwartsbezogene Ausbildungsordnungen bedeutet dies, die Anforderungen von morgen zu antizipieren. Insofern wird die notwendige Optimierung der individuellen Leistungsfähigkeit im Sinne Blankertz' zu einem wesentlichen "Bedingungsfaktor", der "die konkrete Inhaltlichkeit" der zukünftigen Ausbildungskonzeptionen bestimmen sollte (6).

Abgesehen von der Anerkennung bzw. Änderung einiger weniger Ausbildungsberufsbilder in den letzten zehn Jahren, gibt es aus

-
- (4) Vgl. Lutz, B.; Winterhager, H.D.: Zur Situation der Lehrlingsausbildung, a.a.O., S. 340; Friedrichs, G.: Die Weiterentwicklung der Technik und ihre Auswirkungen auf den einzelnen Menschen und die Gesellschaft, in: Ist unser Bildungswesen auf die Folgen der technischen Entwicklung vorbereitet?, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg 1970, S. 34
- (5) Lutz, B.: Arbeitskraft als Wachstumsengpaß, in: Produktivität und Rationalisierung, hg. vom RKW, Frankfurt/Main 1971, S. 82 (im Original im Plural)
- (6) Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie, a.a.O., S. 415 (2 Zitate)

jüngster Zeit nur zwei bemerkenswerte Ansätze, die auf die Anpassung betrieblicher Ausbildungsordnungen an die durch den Funktions- und Strukturwandel hervorgerufenen praktischen Erfordernisse der kaufmännischen Büroberufe zielt. Wir meinen den von der ehemaligen Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung in Bonn erarbeiteten Entwurf "Verordnung über die Einführung der automatischen Datenverarbeitung in die Berufsbildung" und die - bereits erwähnten - gemäß § 25 Berufsbildungsgesetz erlassenen vier neuen Ausbildungsordnungen im kaufmännischen Bereich (7).

Der zunehmende Einsatz datenverarbeitender Anlagen und die Erweiterung der Anwendungsbereiche auf immer mehr Branchen und Betriebe widerspricht der Vorstellung, die dringend erforderliche Einführung der elektronischen Datenverarbeitung in die kaufmännische Berufsausbildung mit der Änderung eines Ausbildungsberufsbildes (z. B. Industriekaufmann) zu lösen. Es besteht vielmehr die Notwendigkeit einer gemeinsamen umfassenden Neuregelung aller kaufmännischen Ausbildungsberufe. Die Analyse exemplarisch ausgewählter Bürotätigkeitsbilder hat gezeigt, daß durch mangelnde Kenntnis der modernen Sachmittel im Bürobereich die Mobilität und Disponibilität der Auszubildenden in ihrem künftigen Erwachsenenberuf erheblich gemindert wird (8).

Die geplante Verordnung - gestützt auf die §§ 25 Abs. 1 und 27 BBiG - strebt nach Erweiterung der Lerninhalte ausgewählter Ausbildungsberufe um "Kenntnisse über die automatisierte Daten-

(7) ABB: Verordnung über die Einführung der automatisierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung (Entwurf), Bonn, 9.6.1970 und 17.3.1971 (unveröffentlichtes Manuskript). Die ABB war vereinbarungsgemäß nach Inkrafttreten des BBiG noch bis zum 30.9.1971 tätig (Übergangsregelung).

(8) Vgl. S. 144ff. dieser Arbeit; vgl. Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen über die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder in kaufmännischen Betrieben, Hannover 1973, S. 59

verarbeitung und deren Auswirkungen auf Betriebsablauf und Betriebsorganisation" (9). Ergänzend zu dieser globalen Lernzielangabe gibt die sachliche Gliederung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten in § 3 des Entwurfes folgende allgemeinen Erläuterungen:

- "Kenntnisse über die automatisierte Datenverarbeitung und deren Auswirkungen auf Betriebsablauf und Betriebsorganisation,
- Kenntnisse über Prinzip, Methoden, Ziele, Möglichkeiten und Auswirkungen der automatisierten Datenverarbeitung,
- Kenntnisse über Aufbau und Betrieb der Datenverarbeitungsabteilung, über ihre Stellung in der Unternehmensorganisation und ihre Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen,
- Kenntnisse über Methoden der Datenerfassung und über wesentliche Datenträger sowie deren Anwendung,
- Kenntnisse über Aufbau, Arbeitsweise und Leistung von Datenverarbeitungsanlagen,
- Kenntnisse über die Anwendung der automatisierten Datenverarbeitung für typische Arbeitsverläufe im Betrieb sowie über Schlüsselssysteme."

Zur Nominierung derjenigen kaufmännischen Ausbildungsberufe, die in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung einzubeziehen sind, führte die Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung eine Umfrage bei den betroffenen Verbänden und Organisationen sowie bei den Industrie- und Handelskammern durch. Übersicht 7 gibt Aufschluß über die aus dem Ergebnisbericht (10) zusammengestellten unterschiedlichen Stellungnahmen.

(9) Vgl. §§ 1, 2 des Verordnungsentwurfes

(10) Vgl. ABB: Ergebnisbericht zur Umfrage über die Verordnung über die Einführung der automatisierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung, Bonn, Stichtag 12.3.1971 (unveröffentlichtes Manuskript)

Übersicht 7: Stellungnahmen der Verbände, Organisationen und Industrie und Handelskammern zu der Verordnung über die Einführung der automatisierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung

Ausbildungsberuf	Verbände / Organisationen	Zustimmung Ablehnung keine Antwort			Industrie- und Handelskammern	
					Zustimmung	Ablehnung
Industrie Kaufmann	Bundesverband der deutschen Industrie	x			x	
Buchhändler	Börsenverein des deutschen Buchhandels	x				x
Drogist	Verband deutscher Drogisten			x		x
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels	x			teilweise	
Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	Bundesverband Ring Deutscher Makler RDM Gesamtverband gemeinnütziger Wohnungsunternehmen	x		x	b/e ⁴⁾	
Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag	Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger Bundesverband Deutscher Zeitschriftenverleger			x	b/e	
Musikalienhändler	Deutscher Musikalienwirtschaftsverband			x		x
Einzelhandelskaufmann	Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels			x		x
Bankkaufmann	Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes	x			x	
Versicherungskaufmann	Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft	x			x	
Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	Deutscher Hotel- und Gaststättinnenverband	x			b/e	
Eisenbahner - mittlerer nichttechnischer Dienst bei nicht bundeseigenen Eisenbahnen des öffentlichen Verkehrs	Bundesverband Deutscher Eisenbahnen	x			b/e	
Kaufmann im Reederei- und Schiffsmaklergewerbe	Zentralverband Deutscher Schiffsmakler Verband Deutscher Reeder			x		
Luftverkehrskaufmann	Deutsche Lufthansa	x			x	
Reisebürokaufmann					b/e	
Speditionskaufmann	Bundesverband Spedition und Lagerei	x			b/e	
Bürokaufmann					x	
Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen	Bundeskammer der Steuerbevollmächtigten Bundessteuerberaterkammer Wirtschaftsprüfungskammer	x x x			keine Angabe	
Werbekaufmann	Bund Deutscher Werbeberater und Werbeleiter			x	b/e	

⁴⁾ b/e = bedingte Zustimmung bzw. erwünschte Kenntnisse

Anmerkung: Das Votum der Industrie- und Handelskammern gibt den Mehrheitsbeschluß der in den Landesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung zusammengefaßten Kammern wieder. Generelle Zustimmung zu dem vorgesehenen Geltungsbereich der Verordnung lag am Stichtag - teilweise mit Vorbehalt - vom Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Deutschen Gewerkschaftsbund vor.

Quelle: Die Übersicht wurde vom Verfasser aus dem Ergebnisbericht der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung zur Umfrage über den Verordnungsentwurf über die Einführung der automatisierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung zusammengestellt, Stichtag: 12.3.1971 (unveröffentlichtes Manuskript).

Die Auswertung der Umfrage verweist auf die mehrheitliche Billigung der Absicht, in geeigneten kaufmännischen Ausbildungsberufen Grundkenntnisse elektronischer Datenverarbeitung zu vermitteln. Danach nennt § 1 des Verordnungsentwurfs zehn Ausbildungsberufe (11), auf die sich die geplante Querschnittregelung erstrecken soll; Erweiterung bzw. Verkürzung der vorläufigen Liste bleiben offen. Obwohl die Verabschiedung allgemeine Zustimmung findet, erscheinen u. E. folgende Bedenken aus pädagogischer, organisatorischer und juristischer Sicht angebracht.

Die sachliche Gliederung der Kenntnisse in sechs Schwerpunkte entspricht zwar in etwa den Inhaltsverzeichnissen einführender Fachbücher zur elektronischen Datenverarbeitung (12), doch bleiben die allgemeinen Beschreibungen zu den Lerninhalten "ohne Lernzielkonkretisierung vage und mehrdeutig" (13). Die nach dem Verordnungsentwurf zu vermittelnden Grundkenntnisse stellen in geeigneter didaktischer Aufbereitung eher Kernthemen eines Rahmenplans zur theoretischen Einführung in die elektronische Datenverarbeitung im Berufsschulunterricht dar.

-
- | | | |
|------|--|---|
| (11) | Bankkaufmann,
Buchhändler,
Bürokaufmann,
Industriekaufmann,
Kaufmann im Groß-
und Außenhandel, | Kaufmannsgehilfe im Hotel-
und Gaststättengewerbe,
Luftverkehrskaufmann,
Speditionskaufmann,
Gehilfe in wirtschafts- und steuerbe-
ratenden Berufen, Versicherungskaufmann |
| (12) | Vgl. u. a. Schudrowitz, G.: Einführung in die elektronische Datenverarbeitung, Wolfenbüttel o. J. (1972); Zschenderlein, M.; Paelzer, H.: Datenverarbeitung in der kaufmännischen Praxis, Darmstadt 1970 | |
| (13) | Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen, a. a. O., S. 59 | |

Folgen wir dieser Argumentation, so richtet sich die Verordnung an den verkehrten Adressaten, da die Schulen außerhalb ihres Geltungsbereiches liegen. Um die geplante Querschnittsregelung für Schule und Betrieb gleichermaßen wirksam zu machen, ist in verstärktem Maße ein vorurteilsfreier Gedankenaustausch zwischen Theorie und Praxis im Sinne der dual gegliederten Berufserziehung anzustreben.

Das Gespräch zwischen Schule und Betrieb bestätigt die allgemeine Erfahrung, daß Grundkenntnisse elektronischer Datenverarbeitung in der beruflichen Erstausbildung heute nicht mehr vernachlässigt werden können. Es bleibt aber zu bedenken, ob die Einführung in diese speziellen Verfahren und Techniken alle Auszubildenden gleichmäßig anspricht. Eine Vertiefung des Stoffes und das anwendungsorientierte Hineinfinden in die verschiedenen Systeme zielt u. E. nur auf eine gewisse Auslese von Nachwuchskräften. Die über allgemeine Grundkenntnisse der elektronischen Datenverarbeitung hinausgehende Spezialisierung sollte daher im Rahmen der beruflichen Fortbildung gefördert werden (14).

Verbunden mit den Bedenken gegen die didaktische Konzeption der Verordnung sind solche, die sich auf die organisatorische Durchführung und die Qualität der betrieblichen Ausbildung beziehen. Aufgrund der unterschiedlichen Anlagenkonfigurationen und ihres jeweils individuell betriebsbedingten Einsatzes erscheint eine gleichartige Ausbildung nicht einmal in Betrieben derselben Branche gewährleistet. Darüber hinaus dürfte es wegen der laufenden Vorgänge (Bearbeitungszeit) kaum möglich sein, die Auszubildenden

(14) Vgl. auch S. 113 dieser Arbeit

in ausreichendem Maße selbst operieren und üben zu lassen. Der Vorteil anwendungsorientierter betrieblicher Unterweisung geht damit zum Teil verloren.

Die Auswertung von Übersicht 7 unterstreicht zwar die breite Zustimmung zur Einführung elektronischer Datenverarbeitung in die Berufsausbildung, aber nicht jeder Ausbilder verfügt über die notwendigen fachlichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse auf diesem Gebiet (15), oder es steht ihm keine Anlage zur Verfügung, um den inhaltlichen Forderungen der geplanten Rechtsverordnung praktisch nachzukommen. Der Entwurf verweist für diese Fälle in Anlehnung an § 27 BBiG auf den Besuch außerbetrieblicher Bildungseinrichtungen. Abgesehen von organisatorischen Fragen, wie Ort und Zeit der entsprechenden Lehrgänge, bejahen wir grundsätzlich eine solche Empfehlung (16), obwohl in diesem Zusammenhang die Besonderheiten des dualen Ausbildungssystems und seiner gesetzlichen Regelung bedacht sein wollen.

Selbst wenn die Kapazität der angebotenen Kurse ausreichen sollte, was in wirtschaftlichen Ballungsräumen der Fall zu sein scheint (17), so fällt auch hier wieder die unterschiedliche Qualität ins Gewicht. Neben der uneinheitlichen Bezeichnung der Lehrgänge, die in der Regel mehrere Zielinterpretationen des Abschlusses zulassen, sind

-
- (15) Vgl. zu dem vom Gesetzgeber geforderten Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse § 2 Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung) vom 20. 4. 1972 (BGBl. I S. 707)
- (16) Vgl. auch Fußnote (17) auf S. 102 dieser Arbeit
- (17) Vgl. ABB: Erhebung der Lehrgänge "Einführung in die Datenverarbeitung für kaufmännische Angestellte", Winter 1970/71, Ergebnisbericht vom 18. 2. 1971 (unveröffentlichtes Manuskript)

auch heute noch "die beruflichen Qualifikationen, die nach einem Besuch solcher Kurse erlangt werden, ...nahezu nicht miteinander zu vergleichen" (18). Die Verordnung kann jedoch auf die Vielfalt und Verschiedenartigkeit der Kursangebote nicht einwirken, da die veranstaltenden Institute außerhalb ihres Geltungsbereichs liegen. Der kontrollierende Zugriff wäre nur bei einem temporären Betriebswechsel im Rahmen einer "Austauschlehre" möglich (19).

Nach den aufgezeigten pädagogischen und organisatorischen Einwänden bleibt abschließend noch der juristische Aspekt der geplanten Querschnittsregelung zu bedenken. Die gemäß § 108 Abs. 1 BBiG übergangsweise weitergeltenden alten Ausbildungsordnungen (Erlasse) sollen durch die auf den §§ 25 Abs. 1 und 27 BBiG basierende Rechtsverordnung ergänzt werden. Dieses Verfahren erscheint aufgrund des unterschiedlichen Ranges von Erlassen und Rechtsverordnungen (20) im deutschen Verwaltungsrecht bei der derzeitigen Gesetzgebungstechnik problematisch.

Neben den alten Ausbildungsrahmenplänen der betroffenen Ausbildungsberufe stünde mit dem Erlass der Verordnung ein ergänzendes Ordnungsmittel, das nach neuem Recht einer wesentlich verbindlicheren Regelung unterliegen müßte. So gesehen bezieht sich die Ermächtigung aus § 25 BBiG nur auf in sich geschlossene, d.h. gestufte oder ungestufte Ausbildungsordnungen, wie sie

(18) Berke, R.: Ausbildung für datenverarbeitende Berufe, a.a.O., S. 88

(19) Zum pädagogischen Wert eines Betriebswechsels während der Ausbildungsdauer vgl. Peege, J.: Die Fachschulreife, a.a.O., S. 153f.; ders.: Fremdlehre als Ergänzungslehre, in: WuBE 2/1967, S. 23ff.

(20) Vgl. Wolff, H.J.: Verwaltungsrecht, Bd. 1, 4. Aufl., München-Berlin 1961, S. 101-103, 108ff.

vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung in den nächsten 3-5 Jahren in einem Forschungsprogramm zu erarbeiten sind (21).

Die darges tellten formaljuristischen Bedenken zur Rechtslage des Verordnungsentwurfes über die Einführung der automatis ierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung haben nach Auskunft des Bundesministeriums für Wirtschaft und Finanzen zur vorläufigen Ablehnung der angestrebten Querschnittsregelung geführt (22). Das Scheitern des Verordnungsentwurfs liegt u. E. im wesentlichen in den unterschiedlichen Interessen der an der Entwicklung dieser Ausbildungskonzeptionen beteiligten Gruppen begründet.

Die massive Kritik aus den eigenen Reihen überwog die anfangs gegebene Zustimmung der betroffenen Verbände, Organisationen und Kammern und verhinderte das Zustandekommen des notwendigen Konsenses der inhaltlichen Ansprüche (23). Der Versuch, das bisher übliche schrittweise Vorgehen bei Angleichung der tradierten Berufsausbildung an den Wandel der Arbeitsanforderungen durch zukunftsweisende Reformen auf der Basis neuerer Konzeptionen zu substituieren (24), zeigte die Grenzen sachlicher Kooperationsfähigkeit der an der Ausbildung beteiligten Interessengruppen auf.

-
- (21) Vgl. Wölker, H.: Berufsbildungsgesetz, Erläuterungen, 3. Aufl., Bonn o. J., S. 20ff.; Zum Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung vgl. Mitteilungen des BBF 2/1971, S. 14
 - (22) Schreiben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Finanzen vom 1.3.1972 an den Verfasser
 - (23) Schreiben des Deutschen Industrie- und Handelstages vom 5.5.1971 an die Industrie- und Handelskammern; mitgeteilt von Herrn Göbel, IHK Frankfurt/Main (Akteneinsicht)
 - (24) Vgl. u.a. Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a.a.O., Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, a.a.O.

Die mit Wirkung vom 10.5.1973 aktualisierten kaufmännischen Ausbildungsberufsbilder Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bankkaufmann und Versicherungskaufmann kompensieren formal zum Teil die Ablehnung des Verordnungsentwurfs der vormaligen Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung. Neben den vier aufgeführten kaufmännischen Ausbildungsberufen sah die geplante Verordnung die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung für sechs weitere vor (25).

Die neuen kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen enthalten erstmalig lernzielorientierte Ausbildungsrahmenpläne auf lernpsychologischer Grundlage für 201 396 Jugendliche der insgesamt 244 075 Auszubildenden in den kaufmännischen Grundberufen (26). Obwohl das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung "somit geeignete Voraussetzungen für ein Motivations-, Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument für alle an der Ausbildung Beteiligten" geschaffen hat (27), halten wir - in Anlehnung an unsere Kritik zum Verordnungsentwurf der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung - auch hier folgende Bedenken aus pädagogischer und organisatorischer Sicht für gerechtfertigt.

Die sachliche Gliederung der "Kenntnisse der automatisierten Datenverarbeitung" in den Ausbildungsrahmenplänen der aktualisierten kaufmännischen Ausbildungsberufe (§ 5) entspricht inhaltlich jener der geplanten Rechtsverordnung (28):

(25) Vgl. S. 166 dieser Arbeit

(26) Zusammenstellung der Zahlen nach DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1971/72, a.a.O., S. 86; vgl. S. 89 dieser Arbeit

(27) o.V.: Neue Ausbildungsordnungen im kaufmännischen Bereich, in: BBF Informationen 8/1973, S. 8

(28) Vgl. S. 164 dieser Arbeit und Verordnungen über die Berufsausbildung, § 5 Ausbildungsrahmenplan, a.a.O.

"Kenntnisse der automatisierten Datenverarbeitung:

- aa) Grundkenntnisse des Prinzips, der Methoden, Ziele, Möglichkeiten und Auswirkungen der automatisierten Datenverarbeitung;
- bb) Grundkenntnisse des Aufbaus und Betriebs der Datenverarbeitung und ihrer Stellung in der Unternehmensorganisation;
- cc) Grundkenntnisse der Methoden der Datenerfassung, der wesentlichen Datenträger und deren Anwendung;
- dd) Grundkenntnisse des Aufbaus, der Arbeitsweise und Leistung von Datenverarbeitungsanlagen;
- ee) Grundkenntnisse der Anwendung der automatisierten Datenverarbeitung für typische Arbeitsabläufe im Betrieb und der Schlüsselsysteme."

Nach der dem Ausbildungsrahmenplan zugrundeliegenden taxonomischen Gewichtung beschreiben "Grundkenntnisse" die niedrigste Abstraktionsstufe, d. h. der Auszubildende soll Inhalte und Zusammenhänge nennen und unterscheiden können (29). Aufgrund der Ergebnisse unserer idealtypischen Gegenüberstellung exemplarisch ausgewählter kaufmännischer Bürotätigkeitsbilder mit den Kenntnissen und Fertigkeiten des aktualisierten Ausbildungsberufsbildes Industriekaufmann halten wir diese Ausbildungsqualifikation in der Datenverarbeitung (Tiefenstufe 1) für zu gering.

Die betriebliche Berufserstausbildung müßte u. E. Kenntnisse (Tiefenstufe 2) der elektronischen Datenverarbeitung in Verbindung mit den betroffenen Sachgebieten (Einkauf, Verkauf, Rechnungswesen etc.) vermitteln, damit der Auszubildende in seiner künftigen Erwachsenentätigkeit flexibel und mobil genug ist, um möglichen Funktionsverlusten durch die Umstellungsfähigkeit auf neue Anforderungssituationen wirksam begegnen zu können.

(29) Vgl. S. 142 dieser Arbeit

Neben diesen didaktischen Einwänden gilt es, die organisatorische Durchführung der Ausbildungsordnungen hinsichtlich der Vermittlung der Kenntnisse automatisierter Datenverarbeitung zu berücksichtigen. Zwar stellen - wie bereits erwähnt - die kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche gesetzliche Ausbildungsgrundlagen dar, aber nicht jeder Ausbildungsbetrieb verfügt trotz zunehmender Installation in allen Wirtschaftsbereichen über eine elektronische Datenverarbeitungsanlage. Das Berufsbildungsgesetz verweist in diesem Zusammenhang auf die Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte, und auch der Bildungsgesamtplan mißt dem Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten besondere Bedeutung zu (30). Solange diese Ausbildungsmöglichkeiten - vor allem für Klein- und Mittelbetriebe - nicht in größerer Zahl ihre Arbeit aufgenommen haben, bleiben die Innovationen in bezug auf die Vermittlung von Kenntnissen automatisierter Datenverarbeitung in den aktualisierten kaufmännischen Ausbildungsberufen für einen Teil der Auszubildenden ineffizient.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Geeignete Grundlage eines optimalen Berufsausbildungssystems und Voraussetzung für seine Durchführbarkeit schafft nur eine interdisziplinäre berufspädagogische Analyse aller kaufmännischen Ausbildungsberufe. "Erst auf dem Hintergrund ihrer Fragestellung", so meint Blankertz mit Recht, "kann die Integration von Einzelergebnissen fruchtbar werden" (31). Die wissenschaftliche Absicherung der Konsequenzen für die jeweiligen Ausbildungskonzeptionen könnten u. E.

(30) Vgl. § 27 BBiG und Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan (Kurzfassung), Bonn 1973, S. 20

(31) Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie, a. a. O., S. 420

auch entscheidend dazu beitragen, daß sich die Diskussion um die berufliche Bildung in Zukunft von der Angst der Verschulung löst, und der schulische Bereich endlich als adäquater Partner und nicht nur als "schwaches Anhängsel der anderen Seite" akzeptiert wird (32).

2. Konzentration der Berufe

Die vorangegangenen Ausführungen sollten an einem aktuellen Beispiel jene engen Beziehungen aufzeigen, die zwischen dem durch die technisch-organisatorische Entwicklung bestimmten Funktionswandel der jeweiligen Erwachsenentätigkeit im kaufmännischen Bürobereich und der Bearbeitung überkommener sowie der Gestaltung neuer kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen bestehen.

Der an anderer Stelle beschriebene Zusammenhang verdeutlicht besonders, daß der Betrieb im historischen Prozeß den Beruf als Träger der Arbeitsteilung allmählich ersetzt hat. Die Aufgabenbereiche menschlicher Arbeitsbetätigung finden in der modernen Arbeitswirklichkeit mit wenigen Ausnahmen ihren Niederschlag in den Stellen, und aus diesen entwickeln sich die Berufe. Die Stelle, "im Rahmen einer Gesamtorganisation vorgenommene Zusammenfassung von Aufgaben und Funktionen (Teilaufgaben) zum Aufgaben- und Arbeitsbereich einer einzigen, jedoch lediglich gedachten Person, derart, daß sie deren normaler Arbeitskapazität unter der Voraussetzung der erforderlichen Eignung und Übung entspricht" (33), determiniert somit als konstruktives Element den Beruf.

(32) Vogel, B.: Bildungsplanung und Bildungspolitik, in: WuBE 4/1972, S. 75; vgl. zur Verschulung u. a. die offiziellen Äußerungen von BDI, BDA, DIHT und anderen Spitzenorganisationen der Wirtschaft zur Berufsbildung, abgedruckt in: Deutsches Industrieinstitut (Hg.): Informationen zur beruflichen Bildung, Köln 1972, Registernummer 1, Blatt 4-6

(33) Acker, H.B.: Stelle, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, a. a. O., Sp. 157

Aus dieser Sicht beeinflussen Erweiterungen, Verengungen oder Streichungen von Aufgabenbereichen im Zuge betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen die zu ihnen hinführende Ausbildung. Neben den eigentlichen Stellenanforderungen bestimmen u. a. Größen wie Branchenzugehörigkeit, Ausbildungsmöglichkeiten und Gruppeninteressen auch die betriebsindividuellen Ausbildungskonzeptionen für die kaufmännischen Büroberufe. Die von Verbänden und Organisationen sowie einzelnen Unternehmungen in Anträgen formulierten unterschiedlichen Vorstellungen führten bis Mitte 1972 zu 510 anerkannten Ausbildungsberufen in Industrie, Handel und Handwerk. Von den 480 847 Auszubildenden in den 24 kaufmännischen Ausbildungsberufen besetzten jedoch allein 244 075 die 7 kaufmännischen Grundberufe (34).

Diese zunehmende Konzentration der Auszubildenden auf wenige kaufmännische Ausbildungsberufe und die weit verbreitete Kritik unter Ausbildungsexperten an der Vielzahl von - oft inhaltlich gleichen - Ausbildungsberufsbildern übernahm auch die Bundesregierung in ihre bildungspolitischen Reformansätze (35). Nach einer Analyse der Ausbildungsordnungen aus dem Jahr 1971 (36) über-

(34) Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Auszubildende 1971, a. a. O., S. 8-13 (Auszug); vgl. auch S. 89 dieser Arbeit

(35) Vgl. u. a. Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, a. a. O., S. 34 und S. 38; sie spricht in diesem Zusammenhang von einer Entspezialisierung und fordert, daß "gleiche und ähnliche... Fähigkeiten mehrerer 'Erwachsenenberufe' ... zu 'Ausbildungsberufen' ... zusammengefaßt werden (müssen)". Zur allgemeinen Konzentration der Berufe vgl. Ebel, H.: Die Konzentration der Berufe und ihre Bedeutung für die Berufspädagogik, Köln-Opladen 1962; Lempert, W.: Die Konzentration der Lehrlinge auf Lehrberufe in der Bundesrepublik Deutschland, in der Schweiz und in Frankreich 1950 bis 1963, Berlin 1966

(36) Vgl. Schmiel, M.: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, in: MittAB 3/1971, S. 234ff. Anhand der gültigen Ausbildungsordnungen und der Blätter zur Berufskunde stellt Schmiel fest, "ob und in welchem Umfang die derzeit anerkannten Ausbildungsberufe... inhaltliche Deckungen aufweisen".

decken sich z. B. innerhalb der kaufmännischen Grundberufe deren Lerninhalte zum Teil zu 70 % und mehr (Übersicht 8). Indirekt kommt auch Peege in seinem Gutachten über die Ausbildung der Ausbilder zu der gleichen Aussage, wenn er feststellt, daß die betriebsindividuellen Stoffpläne zur Unterweisung der Auszubildenden "in der Tat mehr Gemeinsamkeiten kaufmännischer Handlungsweise... als branchentypische Besonderheiten" aufzeigen (37).

Die Ergebnisse der angeführten Untersuchungen bestätigen unsere an anderer Stelle vertretene Meinung, daß bis 1973 zur Anerkennung eingereichte kaufmännische Ausbildungsordnungen aufgrund fehlender berufsanalytischer Untersuchungen und Prognosen, mangelnder lernpsychologischer Orientierung und nicht zuletzt schwacher Kooperation unter den Beteiligten bei der Erarbeitung ihrer Vorstellungen keine konkreten Lernziele aufweisen. Es erscheint wenig sinnvoll, aus diesen vagen Formulierungen die für jede betriebliche kaufmännische Berufsausbildung notwendigen Lerninhalte zu deduzieren (38).

Die im Mai 1973 anerkannten kaufmännischen Ausbildungsordnungen basieren, wie bereits erwähnt, auf lernzielorientierten Ausbildungsrahmenplänen und beheben damit einen erheblichen Mangel tradierter kaufmännischer Ausbildungsberufe. Sie lassen jedoch in ihren detaillierten Ausführungen die Berücksichtigung der bei den Auszubildenden gegebenen - empirisch zwar noch nicht hinreichend erforschten - unterschiedlichen Lernvoraussetzungen vermissen. Dar-

(37) Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen, a. a. O., S. 61

(38) Vgl. u. a. Fenger, H.: Bemerkungen zum Forschungsbericht: "Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen" von Martin Schmiel, in: MittAB 3/1971, S. 332; zur Substitution von Ausbildungen vgl. Kaiser, M.: Austauschbarkeit von Ausbildungen, in: Bundesarbeitsblatt 12/1971, S. 721ff.

Übersicht 8: Überdeckungen der Lerninhalte von 70 % und mehr innerhalb der kaufmännischen Ausbildungsberufe
- Kaufmännische Grundberufe (Kurzbezeichnung) -

Abdeckende Ausbildungs-berufe	Abgedeckte Ausbildungsberufe					
	Ik	EHk	GHk	Bak ⁺⁾	Vk	Gk
Industrie- kaufmann (Ik)	--					
Einzelhandels- kaufmann (EHk)	81	--	72	70	79	
Großhandels- kaufmann (GHk)	73		--	73	80	71
Versicherungs- kaufmann (Vk)				73	--	
Hotelkaufmann (Hok)	81	70	72	70	77	71
Grundstücks- kaufmann (Gk)				73		--

⁺⁾ Bak = Bankkaufmann

Anmerkung: Die Übersicht weist nur diejenigen kaufmännischen Grundberufe aus (Zeile), deren Lerninhalte mit denen der Vergleichsberufe (Spalte) zu 70 % und mehr übereinstimmen. Innerhalb dieses Bereiches besteht für die Ausbildungsberufe Bankkaufmann (Zeile), Hotelkaufmann (Spalte) nach Schmiel keine Überdeckung.

Vgl. zu den Überdeckungen auch die Untersuchung von Hofbauer, H.; König, P.: Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten, in: MittAB 2/1972, S. 77ff. Im Gegensatz zu Schmiel gehen Hofbauer/König nicht von einem analytischen Vergleich der Ausbildungs- und Tätigkeitsinhalte aus. Ihre Untersuchung basiert auf der Befragung von Vorgesetzten und führt daher zu anderen Ergebnissen.

Quelle: Schmiel, M.: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen, a. a. O., S. 309ff. (Auszug)

über hinaus erscheint es fraglich, ob die im Ausbildungsrahmenplan angestrebten Ausbildungsqualifikationen der künftigen Erwachsenenentätigkeit entsprechen, da auch diese Relation bisher empirisch nicht genügend gesichert ist (39).

Nachdem die Forderungen des Beschäftigungssystems in der Vergangenheit zur Anerkennung 12 wirtschaftszweigbezogener kaufmännischer Fachberufe (Ausbildungsberufe) führte, zwingen die aufgezeigten Überdeckungen tradierter Ausbildungsordnungen das Berufsbildungssystem zu einer Rationalisierung kaufmännischer betrieblicher Berufsausbildung. Das bedeutet in diesem Zusammenhang die Verringerung der Anzahl sowie die Zusammenlegung einer Reihe von inhaltlich "verwandten" Ausbildungsberufen (horizontale Konzentration) (40). Als Organisationsmodell zur Verwirklichung dieser geplanten Reformmaßnahmen bietet sich die Stufung der beruflichen Bildungsgänge in eindeutig definierte Abschlüsse (vertikale Differenzierung) an (41).

Die Problemstellung der Stufenpläne (42) läßt sich aus der allgemein erkannten Notwendigkeit ableiten, die Ausbildungsberufe an die tech-

(39) Vgl. u.a. Dörr, F.: Operationalisierung des Modells einer antizipierenden Didaktik unter besonderer Berücksichtigung des Transferproblems, in: Zabeck, J. u.a.: Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze, a.a.O., S. 50

(40) Im gewerblichen Bereich wurden 1971 durch die ersten vier Rechtsverordnungen zur Stufenausbildung (§§ 25, 26, 42 BBiG) in der Bekleidungs- und Textilindustrie 27 alte Ausbildungsberufsbilder von 11 Neuankennungen ersetzt bzw. gestrichen. Vgl. DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1970/71, Bonn 1972, S. 21f.; vgl. auch Verordnung über die Aufhebung der Anerkennung von Ausbildungsberufen vom 10. 8. 1972 (BGBl. I S. 1459), durch die 98 Ausbildungsberufe im gewerblichen Bereich aufgehoben werden.

(41) Vgl. Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a.a.O., S. 179ff.

(42) Baumgardt, J.: Stufenausbildung des kaufmännischen Nachwuchses, in: DVkB Bd. 105, Braunschweig 1966; DVkB: Stufenausbildung im kaufmännischen Bereich, DVkB Bd. 110, Braunschweig 1970; für den schulischen Bereich vgl. Rothe, G.: Berufliche Bildung in Stufen, Villingen 1968

nischen, ökonomischen und sozialkulturellen Strukturwandlungen der modernen Industriegesellschaft anzupassen. Im Unterschied zur herkömmlichen Lehre sehen die meisten Stufenpläne nach jedem Ausbildungsabschnitt einen vollwertigen Berufsabschluß vor, der die Jugendlichen entsprechend ihrer individuellen Begabung für bestimmte Tätigkeiten qualifiziert.

Basierend auf breiter Grundausbildung für eine größere Zahl von Berufen mit gleichen oder zumindest ähnlichen Kenntnissen und Fertigkeiten (1. Stufe), folgen allgemeine und spezifische Fachausbildung (2. und 3. Stufe), die zur Aufbaustufe (4. Stufe) überleiten (43). Nach den Grundsätzen solcher Ausbildungsordnungen, integriert in das duale System, "werden dann" - entsprechend den Vorstellungen der Bundesregierung - "Jugendliche nur noch in wenigen modernen, auf die Zukunft gerichteten Berufen ausgebildet (44).

Obwohl seit 1965 ausgewählte Ausbildungsbetriebe die stufenweise Spezialisierung in der Praxis erproben und die Zustimmung der breiten Mehrheit aller an der Ausbildung Beteiligten zu dieser Konzeption ihre rechtliche Verankerung im § 26 Berufsbildungsgesetz gefunden hat, "verbirgt sich hinter dem Begriff Stufenausbildung

-
- (43) Vgl. u. a. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hg.): Bericht der Bundesregierung und Materialien zur Lage der Nation 1971, Bonn 1971, S. 196. Ein ähnlicher Reformansatz wie die Stufenausbildung in der Bundesrepublik Deutschland findet sich in der DDR mit der Einführung der Grundberufe, "die aber im Unterschied zur Stufenausbildung keine gestuften, vollwertigen Qualifikationsabschlüsse vorsehen". S. 197
- (44) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Aktionsprogramm Berufliche Bildung, Bonn 1970, S. 13

(bis heute) eine schillernde Vielfalt... noch nicht auf einen gemeinsamen Nenner gebrachter Vorstellungen" (45). Lempert meint zu Recht, daß "hier... noch vieles zu erforschen und zu experimentieren (ist), ehe an eine Verallgemeinerung vorliegender Modelle gedacht werden kann" (46). Aus dem Komplex offener Fragen zur allgemeinen Problematik der gestuften Ausbildungsordnungen sind u. E. drei Problemkreise vorrangig zu lösen.

Erstens sollte die weitere Erarbeitung der Stufenausbildung auf möglichst konkreten und wissenschaftlich abgesicherten Untersuchungen über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf basieren (47). Die unterschiedliche Branchenzugehörigkeit, Größe und Ausbildungsleistung der entsprechenden Betriebe sowie vergleichbare Tätigkeitsbeschreibungen unter Berücksichtigung absehbarer Funktionswandlungen bezeichnen jene Kriterien, die im Hinblick auf die Chancengleichheit beruflicher Qualifikationen eine solche berufsanalytische Erhebung wesentlich bestimmen.

Zweitens verlangt die Stufenausbildung gestufte Curricula als didaktische Grundlage berufsbegleitenden Unterrichts. Trotz der Notwendigkeit fachlicher Kooperation zwischen den Ausbildungswegen kennzeichnet bis heute vorwiegend die zeitliche Parallelität

(45) DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1964, Bonn 1965, S. 11

(46) Lempert, W.: Leistungsprinzip und Emanzipation, a. a. O., S. 53

(47) Nach Ansicht der Bundesregierung ist hier "insbesondere die Abstimmung des betrieblichen mit dem gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarf" wissenschaftlich noch zu klären. Vgl. Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hg.): Materialien 1971, a. a. O., S. 198

der Ausbildung den dualen Charakter der überkommenen Lehre. Ohne Abstimmung und Konkretisierung der Lerninhalte und -ziele lassen sich die Konzepte stufenweiser Spezialisierung nicht verwirklichen (48). Der daraus resultierende Sachzwang zur Koordination betrieblicher und schulischer Ausbildungsmaßnahmen wirft die Frage nach der Zuständigkeit für die Durchführung und Kontrolle neu entwickelter Ausbildungskonzeptionen auf.

Den wenigstens teilweisen Abbau bestehender sowie die Verhinderung möglicher Chancenungleichheiten gewährleisten nur bundeseinheitliche Regelungen. Die Abstimmung zwischen den an der Ausbildung Beteiligten darf jedoch nicht ein starres System anstreben, sondern "innerhalb eines flexiblen Rahmenplans muß für alle Jugendlichen das für sie wichtige fachliche Grundprogramm in vergleichbarer Qualität gesichert werden" (49). Welche Schwierigkeiten die Herstellung des notwendigen Konsenses aller Interessengruppen impliziert, verdeutlichen insbesondere die aktuelle Diskussion um die Einführung eines bundeseinheitlichen Berufsgrundschuljahres und der fünfte Zwischenbericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (50).

(48) Auch Rothe unterstreicht die "Abhängigkeit zwischen dem fachtheoretischen und praktischen Teil der Ausbildung", sieht aber "die für das einwandfreie Funktionieren des dualen Systems unbedingt erforderliche Programmabstimmung zwischen beiden Ausbildungsbereichen" durch den "unübersichtlichen Aufbau unseres Berufsschulwesens" gefährdet. Rothe, G.: Berufliche Bildung in Stufen, a. a. O., S. 216

(49) Ders.: ebd., S. 245

(50) Vgl. Hindenburg, K. -L. von: Berufsgrundschuljahr - Erstes Ausbildungsjahr in Schule und Betrieb?, Nr. 4/1971 der Berichte des Deutschen Industrieinstituts zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen, S. 27ff.; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischenbericht, a. a. O., Anschreiben S. 6f.

Drittens stellt sich mit der Konkretisierung von Art und Inhalt der gesetzlich verankerten Zwischenprüfung (§§ 42, 35 BBiG) das Problem, inwieweit alle Kenntnisse, Fertigkeiten und typischen Verhaltensweisen stufengerechten und prüfbaren Teilabschlüssen zugeordnet werden können. Notwendige Voraussetzungen dazu bilden klar definierte und operationalisierte Lernziele, die eine Kontrolle über den jeweiligen Ausbildungsabschnitt ermöglichen (51).

Bei der Festlegung der Lern- und Prüfungsinhalte besteht u. E. für die Ausbilder ein Zielkonflikt zwischen den Anforderungen objektiver Erfolgskontrollen und den Erfordernissen betriebsindividueller Stellenpläne (52). Solch eine gegensätzliche Interessenlage kann beispielsweise dazu führen, daß die Angleichung der Ausbildungsziele "an technisch-ökonomische Veränderungen nur im Horizont des einzelnen Betriebes gesehen und damit das gesellschaftliche Phänomen Technik auf seinen betrieblichen Aspekt verkürzt" wird (53). Derartige Verfahren verkehren gerade die mit den gestuften Berufsabschlüssen beabsichtigte Erhöhung der Mobilität der Auszubildenden ins Gegenteil.

Neben den beschriebenen allgemeinen Schwerpunkten ergibt sich im Hinblick auf die spezifische Sachstruktur der relevanten Lerninhalte (54) für Konzeptionen zur kaufmännischen Stufenausbildung

-
- (51) Vgl. o.V. Stellungnahme des VDDH zur Zwischenprüfung, in: WuE 4/1972, S. 90ff.
- (52) Stellenplan meint hier "das in vielerlei Form schriftlich fixierbare Verzeichnis der in einer Organisation einzusetzenden Qualität und Quantität an Menschen". Rosenkranz, R.: Stellenplan, in: Grochla, E. (Hg.): HWO, a. a. O., Sp. 1958
- (53) Baethge, M.: Ausbildung und Herrschaft, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1970, S. 194
- (54) Vgl. Baumgardt, J.: Stufenausbildung des kaufmännischen Nachwuchses, a. a. O., S. 20; Krause, E.: Neustrukturierung, a. a. O., S. 60

eine besondere Fragestellung. Während vorwiegend "prozeßgebundene" (55) Erfordernisse einer bestimmten gegenstandsbezogenen Arbeitsverrichtung sowohl den Ausgangspunkt für die horizontale Dimension gewerblicher Stufenpläne darstellen als auch die inhaltliche Konkretisierung der handwerklichen wie technisch-industriellen Kenntnisse und Fertigkeiten kennzeichnen, finden wir diesen engen Kausalzusammenhang im kaufmännischen Bereich nicht.

Im Gegensatz zu den objektbezogenen Produktionsprozessen ist die vorwiegend mit der Verwaltungsfunktion verbundene kaufmännische Materie - z. B. Beschaffung, Verkauf, Marktforschung - zwar konkret formulierbar, aber inhaltlich abstrakt und daher theoretisch geprägt. Darüber hinaus lassen betriebliche Funktionen im Personal-, Finanz- und Informationswesen (56) viel komplexere Beziehungen innerhalb der kaufmännischen Sach- und Tätigkeitsstrukturen erkennen. Diese spezifische Eigenart kaufmännischer Bildungsgüter führte in der Vergangenheit zur erwähnten universellen Ausrichtung der überkommenen Ausbildungsberufe auf wenige Wirtschaftszweige.

Wir haben im Gegensatz dazu in den vorangegangenen Ausführungen aufgrund der sachlichen Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Erwachsenenberufen mehr funktionelle - an der betrieblichen

-
- (55) Kern, H.; Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Bd. 1, a. a. O., S. 68. Kern/Schumann unterscheiden für den gewerblichen Bereich daneben noch "prozeßgebundene" Fähigkeiten, wie Flexibilität, technische Intelligenz, Perzeption, technische Sensibilität und Verantwortung. Hiermit sind Fähigkeiten gemeint, "die zwar an einem bestimmten Produktionsverfahren erlernt und trainiert worden sein mögen, die an dies jedoch nicht gebunden sind und ohne größere Schwierigkeiten auf neue Arbeitsbereiche übertragen werden können."
- (56) Vgl. Heinen, E.: Industriebetriebslehre als Entscheidungslehre, in: Ders. (Hg.): Industriebetriebslehre, a. a. O., S. 64

Arbeitsteilung orientierte - Ausbildungskonzeptionen gefordert. Somit bleibt zu fragen, wie die aufgezeigten zusammenhängenden Kenntniskomplexe den einzelnen gestuften Ausbildungsabschnitten zugeordnet werden können.

Lösungsansätze dazu lassen sich nur anhand von Strukturanalysen über Art und Umfang der Veränderungen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen gewinnen und auf die inhaltliche Gestaltung neuer Ausbildungskonzeptionen übertragen. Auf dem Hintergrund solcher wissenschaftlich abgesicherter Ergebnisse sind in Zusammenarbeit aller an der Ausbildung Beteiligten Lernkonkretisierungen und langfristige Rahmenpläne für eine bundeseinheitliche berufsfeldorientierte Grundbildung und die darauf basierende Fachbildung zu entwickeln (57).

In Anbetracht der aufgezeigten berufsspezifischen Probleme, die eine effiziente horizontale und vertikale Differenzierung der kaufmännischen Lehr- und Lerninhalte erheblich erschweren, befindet sich die Stufenausbildung in diesem Bereich bis heute noch im Diskussionsstadium (58). Nach Auffassung des

-
- (57) Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung fordert in diesem Zusammenhang die Verbesserung theoretischer und empirischer Grundlagen der Bildungsforschung einschließlich der Berufsbildungsforschung. Im Rahmen dieser Zielprojektion nimmt "die Revision der bestehenden und die Entwicklung neuer Curricula sowie ihre Erprobung in der Praxis" einen zentralen Platz ein. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan, a. a. O., S. 38
- (58) Die im März 1968 anerkannte gestufte Ausbildungsordnung im Ausbildungsberuf Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann fußt nicht auf der breiten berufsfeldorientierten Grundbildung wie sie für die Stufenpläne gefordert wird. Es handelt sich also vorwiegend um eine organisatorische Änderung, nicht aber um eine echte berufstheoretische Neukonzeption. Vgl. dagegen den Vorschlag eines Stufenplans für die kaufmännische Berufsausbildung der IG Metall; Lemke, H.: Stufenplan für kaufmännische Berufsausbildung, in: Computer und Angestellte, Bd. 2, a. a. O., S. 780-786

Deutschen Industrie- und Handelstages "mehren sich sogar die Anzeichen dafür, daß der Optimismus im Blick auf die allgemeine Entwicklung gestufter Ausbildungsordnungen nachläßt" (59).

(59) DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1970/71, a. a. O., S. 16

II. Auswirkungen systemimmanenter Bedingungen

kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen

1. Die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik Deutschland als Bezugsrahmen der Ausbildungskonzeptionen

Unter einem Wirtschaftssystem verstehen wir die Gesamtheit aller wirtschaftlichen Handlungen in einem gegebenen gesellschaftlichen Rahmen. Das Verhalten der Wirtschaftssubjekte orientiert sich innerhalb des Kulturbereichs "Wirtschaft" an solchen Normen und Wertvorstellungen, die als Regulative der jeweiligen Wirtschaftsordnung zugrundeliegen. Aus der rechtlichen Kodifizierung jener normierenden Regelungen, die in ihrer inhaltlichen Gestaltung u. a. auch auf die tradierten Sitten, Bräuche und weltanschaulichen Grundsätze zurückgreifen, ergibt sich die Wirtschaftsverfassung eines Staates (1).

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland schreibt keine eindeutig determinierte Wirtschaftsverfassung vor. Vielmehr lassen sich aus den Artikeln des Abschnittes über die Grundrechte Verpflichtungen und Prinzipien ableiten, die innerhalb der verfassungsgemäßen Grenzen verschiedene Interpretationen hinsichtlich unserer Wirtschaftsordnung und -verfassung ermöglichen (2).

-
- (1) Vgl. Gäfgen, G.: Allgemeine Wirtschaftspolitik, in: Ehrlicher, W. u. a. (Hg.): Kompendium der Volkswirtschaftslehre, Bd. 2, Göttingen 1968, S. 168f.
- (2) So auch Richter, I.: Öffentliche Verantwortung für berufliche Bildung, Stuttgart 1970, S. 87; zu den Prinzipien der Wirtschaftsordnung vgl. vor allem Art. 2 (Freiheitsrechte), Art. 12 (Berufsfreiheit), Art. 14 (Eigentum, Erbrecht und Enteignung), Art. 15 (Sozialisierung), insbesondere Art. 20 Abs. 1 (Sozialstaatsklausel) Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949 (BGBl. S. 1)

Die wirtschaftspolitischen Entscheidungsträger (3) nutzen diesen Auslegungsspielraum, indem sie durch zusätzliche Maßnahmen und Normen - Wirtschaftsgesetze, Rechtsverordnungen, öffentlich-rechtliche Vereinbarungen usw. - den ordnungsrechtlichen Ablauf des Wirtschaftsgeschehens beeinflussen bzw. unmittelbar festlegen. Auch bildungspolitische Bestrebungen - seit 1970 als Gemeinschaftsausgabe im institutionalisierten Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung wahrgenommen - gehören hinsichtlich der wechselseitigen Beziehungen zwischen wirtschaftlichem Wachstum und Qualität des Faktors Arbeit zur gesellschaftspolitischen Gestaltungsfunktion der Wirtschaftspolitik.

Aus der Sicht des dual gegliederten beruflichen Bildungswesens verkörpert die traditionelle Garantie wirtschaftlicher Selbstverwaltung (4) eines der wesentlichen Merkmale der Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik Deutschland. Das Prinzip der "Selbstverwaltung der Wirtschaft" umfaßt i. e. S. die Regelungsbefugnis der Industrie- und Handelskammern für die kaufmännische betriebliche Berufserstausbildung.

-
- (3) Als wichtigsten Träger der modernen Wirtschaftspolitik unterscheiden wir in Anlehnung an Gäfgen das Kabinett, die Ministerien mit den Fachressorts, das Parlament, die Parteien und die wirtschaftspolitischen Verbände. Vgl. Gäfgen, G.: a. a. O., S. 163f.
- (4) "In der rechtswissenschaftlichen Literatur sind der Bereich der 'Selbstverwaltung der Wirtschaft', seine verfassungsrechtliche Rechtfertigung und seine rechtliche Ausgestaltung umstritten; Einigkeit besteht allerdings darüber, daß Kammern und Innungen in den Bereich einer Selbstverwaltung der Wirtschaft gehören." Richter, I.: Öffentliche Verantwortung, a. a. O., S. 78

Während Organisation, Durchführung und Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung im Zuständigkeitsbereich der Kammern liegen, beschränkt sich die staatliche Einflußnahme auf das Überwachen betrieblicher Maßnahmen und das öffentliche Berufsschulwesen (5). Das Berufsbildungsgesetz verändert diese bisher für das duale System charakteristische Aufgabenteilung zwischen Staat und Privatwirtschaft. Der Gesetzgeber hat im Rahmen der neuen Regelungen die Verantwortung für die Ausbildungsordnungen staatlichen Organen übertragen (§ 25 Abs. 1) und das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung beauftragt, jene Ziele und Inhalte der Berufsbildung zu formulieren, die in den Ausbildungsrahmenplänen ihren Niederschlag finden (§ 60 Abs. 2 BBiG).

Trotz der Kompetenzverschiebungen bleiben die unterschiedlichen Zuständigkeiten im Prinzip erhalten, und die Kammern - als öffentlich-rechtliche Körperschaften von der Privatwirtschaft getragen - eröffnen nach wie vor den Arbeitgebern und ihren Organisationen eine hervorragende Schlüsselstellung bei der gemeinsamen Gestaltung der Berufsausbildungskonzeptionen. Versuche, die notwendige Teamarbeit zwischen Schule und Wirtschaft zu konstituieren, scheitern u. a. schon im Ansatz an der Besetzung der Berufsbildungsausschüsse des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, in denen

(5) Zur Regelungsbefugnis der Kammern vgl. §§ 20ff., 44 (Gestaltung der Berufsbildung), 34ff. (Prüfungswesen und Kontrolle) BBiG; durch die Novellierung des § 1 Abs. 2 Gesetz zur vorläufigen Regelung der Rechte der Industrie- und Handelskammern v. 18.12.1956 (BGBl. I S. 920) wird den Kammern ausdrücklich die Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung zugesichert, der Staat beschränkt sich auf die Kontrolle (§ 11 Abs. 1 IHK-Gesetz).

Lehrer und Schulverwaltungen nur mit beratender Stimme bzw. überhaupt nicht vertreten sind (6).

Mangelnde Abstimmung mit den anderen an der Ausbildung beteiligten gesellschaftlichen Gruppierungen kennzeichneten Entwürfe und Durchführung des neuen Gesetzes, das in seiner jetzigen Fassung, wie auch Vogel mit Recht betont, der "dualen Ausbildungsaufgabe nicht den optimalen Dienst" leistet (7). Vielmehr besteht die Möglichkeit, daß auch in Zukunft die Berufsausbildungskonzeptionen "vorwiegend von einer einzelnen Gruppe bestimmt werden" (8).

Eine solche Entwicklung bedeutet Gefahr für die sachadäquate inhaltliche Gestaltung der Ausbildungsordnungen, da privatwirtschaftliche Bildungsinvestitionen - von Ausnahmen abgesehen - nicht auf die quantitative und qualitative Optimierung gesamtgesellschaftlicher Leistungsfähigkeit zielen. Im allgemeinen bestimmen spezifische Bedarfssituationen die Richtlinien betrieblicher Nachwuchspolitik und prägen damit gleichzeitig die betriebsindividuelle Ausbildungssituation.

Solange die Auszubildenden noch als "Objekte" der Partikularinteressen an der Ausbildung beteiligter gesellschaftlicher Gruppierungen verstanden werden, bleiben Reformvorhaben, wie sie das Berufsbildungsgesetz anstrebt, ineffizient. Die Möglichkeit, mit Hilfe der neuen gesetzlichen Regelungen einen Spielraum

(6) Vgl. Vogel, B.: Bildungsplanung, a. a. O., S. 75

(7) Ders.: ebd., S. 75

(8) Deutscher Bildungsrat: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, a. a. O., S. 9

für selbstverantwortliche Mündigkeit, Selbstbestimmung und Mitbestimmung (9) der Auszubildenden zu schaffen, scheint in der Neustrukturierung des institutionellen Rahmens überlieferter Ausbildungsformen unterzugehen.

2. Die bildungspolitischen Intentionen des Bundes und der Länder als Determinanten der Ausbildungskonzeptionen

Erkenntnis und Analyse der wechselseitigen Beziehungen zwischen technisch-organisatorischer Entwicklung und sozioökonomischem Strukturwandel räumen in steigendem Maße der Bildungspolitik eine bedeutende Stellung im Rahmen der gesamtstaatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik ein. Vor allem die Fragen der beruflichen Bildung erlangen in diesem Zusammenhang zunehmend größere Beachtung. Während in den letzten Jahren die Auseinandersetzung um die Probleme der allgemeinbildenden Schulen und der Hochschulen zu einer "Diskriminierung des beruflichen Bildungsweges" (10) führt, beansprucht heute "innerhalb der gesamten bildungspolitischen Diskussion der Bereich der beruflichen Bildung absolute Priorität" (11). Aus dieser Entwicklung ergibt sich die Frage, inwieweit die veränderten politischen Intentionen der Träger des öffentlichen Bildungswesens die Gestaltung des Berufsbildungssystems und damit zugleich - wenn auch indirekt - die betrieblichen Ausbildungsordnungen kaufmännischer Büroberufe beeinflussen.

(9) Vgl. u. a. Hamm-Brücher, H.: Unfähig zur Reform?, München 1972, S. 146

(10) Münch, J.: Der Lehrling-Stiefkind der Bildungspolitik (1968), in: Ders.: Berufsbildung und Berufsbildungsreform, a. a. O., S. 23

(11) Vogel, B.: Bildungsplanung, a. a. O., S. 73

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung hat am 6.7.1972 auf der Grundlage ihres fünften Zwischenberichts an die Regierungschefs des Bundes und der Länder über den Bildungsgesamtplan und ein Bildungsbudget erste Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen beschlossen. Aus dem Prioritätenkatalog Beruflicher Bildung - die als Ober-system den Bezugsrahmen für die kaufmännische Berufsausbildung setzt - erscheinen uns auch hinsichtlich der Überarbeitung und Entwicklung kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen folgende Entscheidungen bedeutsam (12):

- Schrittweise Einführung des Berufsgrundschuljahres;
- Neustrukturierung der Bildungsgänge durch Entwicklung entsprechender Curricula;
- Verstärkung der öffentlichen Verantwortung.

Die angestrebte Einführung des Berufsgrundbildungsjahres als bundeseinheitliche Grundstufe berufsqualifizierender Bildungsgänge führt zu wesentlichen Veränderungen in den Konzeptionen zukünftiger Ausbildungsordnungen. Gemäß den Vorstellungen des Deutschen Bildungsrates und der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung bleibt zwar der duale Charakter des überkommenen Ausbildungssystems bestehen, aber die Planungen zielen auf eine Neuordnung der Organisationsstruktur und Zuständigkeiten.

Nach Abschluß bisher versuchsweiser Erprobung stellt das Berufsgrundbildungsjahr die obligatorische Eingangsstufe (11. Bildungsjahr) der beruflichen Erstausbildung dar, in der eine von Produktion, Handel und Verwaltung losgelöste berufsfeldorien-

(12) Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, a.a.O., S. 25-31

tierte Grundbildung stattfinden soll (13). Aus dieser Sicht erfordert die Konkretisierung der materialen und formalen Lerninhalte und -ziele eine didaktische Verknüpfung vorberuflicher Bildung und nachfolgender beruflicher Fachbildung unter den Postulaten der Entspezialisierung und Polyvalenz zu vermitteln-der Qualifikationen (14).

Obwohl zwischen Bund und Länder noch Unklarheiten über Ziel, Inhalt, Bezeichnung und Durchführung der beruflichen Erstausbildung bestehen, lassen sich aus den Beschlüssen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung folgende wesentliche Einflußgrößen für die Ausbildungskonzeptionen entnehmen (15):

- Das Berufsgrundbildungsjahr wird im institutionellen Rahmen der Vollzeitschulen und in Teilzeitschulen in Verbindung mit fachpraktischen Lehrgängen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungsstätten durchgeführt und voll auf die Ausbildungszeit in den Ausbildungsberufen angerechnet.

-
- (13) Vgl. Deutscher Bildungsrat: Strukturplan, a. a. O., S. 162f. und S. 182ff.; Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, a. a. O., S. 39. Aus einer Befragung der Länder über die "Planvorstellungen über Gestaltung und Zuordnung des Berufsgrundbildungsjahres für 1975" geht hervor, daß das erste Jahr der Berufsbildung noch im Sekundarbereich I (10. Bildungsjahr) stattfindet. Grundsätzlich soll es nach Einführung des 10. Pflichtschuljahres dem Sekundarbereich II zugeordnet werden. Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, a. a. O., S. 125ff., auch S. 87
 - (14) Die Begriffe "Entspezialisierung" und "Polyvalenz" wie sie im Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, a. a. O., S. 38, gebraucht werden, sind nur mit sachlicher Einschränkung zu verwenden, da sich die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten an den Anforderungsprofilen der jeweiligen Berufsfelder (Wirtschaft und Verwaltung, Metall, Elektrotechnik usw.) orientieren und somit bereits eine Spezialisierung i. w. S. darstellen.
 - (15) Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge zur Durchführung vordringlicher Maßnahmen, a. a. O., S. 25 und S. 30

- Die berufliche Fachbildung vollzieht sich im dualen System in kooperativer Form - betriebliche Ausbildung und Teilzeitunterricht oder Blockunterricht in Berufsschulen - und in Vollzeitschulen.

Organisatorische und didaktische Aufteilung der Berufserstausbildung in berufliche Grundbildung und berufliche Fachbildung kennzeichnen den entscheidenden Reformansatz dieser Empfehlungen, die gleichzeitig eine Änderung der Zuständigkeiten im dualen System intendieren.

Zwar bleibt nach wie vor die öffentliche Verantwortung der Kultusministerien auf die schulische Berufsbildung begrenzt, aber durch die Einführung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres fällt die Grundstufe (1. Jahr) der Berufsausbildung gegenüber dem bisherigen Rechtszustand ausschließlich in den Kompetenzbereich der Schulverwaltungen. Sie tragen für beide Alternativen der Durchführung beruflicher Grundbildung - in Vollzeitschulen und im dualen System in kooperativer Form - die pädagogische Verantwortung. Die berufliche Fachbildung - soweit sie nicht in Vollzeitschulen stattfindet - regeln die §§ 20ff. BBiG.

Die Bundesregierung hat die Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung gebilligt und am 4.7.1972 zwei Verordnungen über die Anrechnung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres und der in mindestens zweijährigen Berufsfachschulen erworbenen beruflichen Grundbildung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und

steuerberatenden Berufe erlassen (16). Auswahlkriterium für diejenigen öffentlichen und privaten Institutionen, deren erfolgreicher Besuch auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist, bildet die Wochenstundenzahl in den fachtheoretischen und fachpraktischen Fächern.

Losgelöst von der Durchführbarkeit und Verwaltbarkeit (Kontrolle der Bildungsgänge, Berechtigungen) dieser Verordnungen, hängt die Effizienz der geplanten Neustrukturierung schulischer und betrieblicher Berufsausbildung im wesentlichen von der Entwicklung entsprechender Lehrpläne ab. Die Einführung des obligatorischen Berufsgrundbildungsjahres setzt in Inhalt und Mindestanforderungen bundeseinheitlich, berufsfeldorientiert und produktionsunabhängig gestaltete Curricula voraus.

Offene Fragen bestehen vor allem in der Abgrenzung geeigneter Berufsfelder und in der Erarbeitung fachbezogener operationalisierter Lernziele und -inhalte auf der Grundlage berufspädagogischer Forschungsergebnisse. Darüber hinaus erfordert der didaktische Zusammenhang beider Bereiche beruflicher Erstausbildung für die Planung zukünftiger sachadäquater Ausbildungskonzeptionen die notwendige curriculare Verzahnung beruflicher Grundbildung und beruflicher Fachbildung unter besonderer Berücksichti-

(16) Vgl. Verordnung über die Anrechnung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres und des Besuchs einer einjährigen Berufsfachschule (Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 (BGBl. I S. 1151); Verordnung über die Anrechnung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung des Besuchs einer zwei- oder mehrjährigen Berufsfachschule mit einem dem Realschulabschluß gleichwertigen Abschluß (Berufsfachschul-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 (BGBl. I S. 1155)

gung der Abstimmung schulischer Rahmenlehrpläne und betrieblicher Ausbildungsordnungen (17).

Die Vorschläge der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung verlangen innerhalb der öffentlichen Hand und anderer an der Ausbildung beteiligter gesellschaftlicher Gruppierungen zunehmende Konzentration und Koordination der Maßnahmen für eine bessere berufliche Bildung. Nur auf diese Weise lassen sich die dem dualen System eigenen "Friktionen im beruflichen Bildungsprozeß" (18) langsam abbauen. Allerdings führt dabei die Verschiebung der Kompetenzen zu einer stärkeren öffentlichen Verantwortung in der Berufsausbildung, und es tritt das Problem auf, inwieweit die angestrebte Neuordnung der Organisationsstruktur die Partikularinteressen einiger Ausbildender reduziert und Widerstände gegen neue Modelle mobilisiert (19).

3. Der Einfluß der an der Ausbildung Beteiligten auf die Ausbildungskonzeptionen

Die folgenden Ausführungen beschreiben die Möglichkeiten der Einflußnahme auf die Gestaltung der Ausbildungskonzeptionen durch unmittelbar an der Berufsausbildung beteiligte Personengruppen.

-
- (17) Die Bundesregierung hat in Verhandlungen mit der Kultusministerkonferenz die Errichtung eines Koordinierungsausschusses vereinbart, dem der Bund und je ein Beauftragter der Kultusminister angehören, die die zu erarbeitenden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne aufeinander abstimmen, den zuständigen Stellen vorlegen und den Erlaß empfehlen. Vgl. o.V.: Für eine bessere Berufsausbildung, in: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Informations-Bildung, Wissenschaft 9/1972, S. 118
 - (18) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, a.a.O., S. 115
 - (19) Vgl. u.a. Heinen/Welbers/Windszus: Lehrlingsausbildung, Mainz 1972, S. 203f. und S. 258

Dazu gehören Auszubildende, Eltern, Ausbilder, Lehrer, Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Analyse der Interessenlage dieser gesellschaftlichen Gruppierungen basiert auf der gegenwärtigen Organisationsstruktur des dualen Systems; das Ergebnis der Darstellung kann durch die fortschreitende Reform beruflicher Bildung modifiziert werden.

Die mangelnde Information der Öffentlichkeit über die Vorstellungen der Auszubildenden, Eltern und Ausbilder zur beruflichen Bildung läßt sich im wesentlichen auf zwei Gründe zurückführen: Es gibt einerseits keine Organisationen, die speziell die berechtigten Eigeninteressen dieser sozialen Gruppen wahrnehmen. Andererseits blieben Stellungnahmen der Betroffenen zwischen dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes und der Veröffentlichung der Studien über die veränderte Situation der Auszubildenden (20) und der Ausbilder (21) unbekannt.

Die angeführte Repräsentativerhebung über die berufliche Bildung in Schule und Betrieb korrigiert die Auffassung, daß die Auszubildenden, "wenn sie heute überhaupt Forderungen stellen, dann in erster Linie solche nach höheren Ausbildungsbeihilfen" anstreben (22). Demgegenüber stellen Heinen/Welbers/Windszus fest (23):

"Die Reformvorschläge der Auszubildenden zielen vielmehr in erster Linie auf eine intensivere Ausbildung in Theorie und Praxis, eine Ausdehnung des Berufsschulunterrichts,

-
- (20) Vgl. Heinen/Welbers/Windszus: Lehrlingsausbildung, (1972), a. a. O.; Alex/Heuser/Reinhardt: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, Bonn 1973
- (21) Vgl. Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen über die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder in kaufmännischen Betrieben, (1973), a. a. O.,
- (22) Winterhager, W.D.: Lehrlinge, a. a. O., S. 64
- (23) Heinen/Welbers/Windszus: Lehrlingsausbildung, a. a. O., S. 193; vgl. Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen, a. a. O., S. 52ff.

eine Reduzierung der ausbildungsfremden Tätigkeiten im Betrieb und auf ein größeres eigenes Mitspracherecht."

Zur Durchsetzung ihrer Forderungen bei Ausbildungsmängeln im Betrieb wenden sich die Auszubildenden in erster Linie an die Ausbilder, Eltern und Mitarbeiter, während sie allgemeine Reformen der Berufsausbildung am ehesten von Kammern, Gewerkschaften und Innungen erwarten (24). In diesem Zusammenhang sind jedoch die Abhängigkeit der Auszubildenden von den Ausbildungsbetrieben und die Besetzung der Prüfungsausschüsse (keine "betriebsneutrale" Kommission) als hemmende Bedingungen zu berücksichtigen, die jeden ernsthaften Widerspruch oder gar Protest im Keim ersticken könnten.

Auch die Möglichkeiten der Eltern - als gesetzlicher Vertreter der vorwiegend minderjährigen Auszubildenden - werden durch diese Monopolstellung der Ausbildungsbetriebe begrenzt. Kritische Stellungnahmen zu Ausbildungsfragen unterbleiben oft aus Angst vor Rückwirkungen auf die Ausbildungsverhältnisse ihrer Kinder. Die in diesem Zusammenhang häufig von Kammern und Ausbildern hervorgehobene Kontaktpflege zwischen Elternhaus und Ausbildungsbetrieb, die sich in Wirklichkeit auf eine minimale Bereitschaft zu Elternsprechstunden reduziert (25), kann daher die Zurückhaltung und Informationslücke der Eltern nicht überwinden.

-
- (24) Vgl. Heinen/Welbers/Windszus: Lehrlingsausbildung, a.a.O., Tabellen zur Intensivbefragung: Auszubildende, S. 406-413
- (25) Vgl. Peege, J.: Vorstellungen und Konzeptionen, a.a.O., S. 49

Anders als bei Auszubildenden und Eltern bestehen für betriebliche Ausbilder und Lehrer an berufsbildenden Schulen grundsätzlich mehr Möglichkeiten, ihre eigenen Reformvorschläge und das Bildungsinteresse der Jugendlichen zu artikulieren. Der effektive Einfluß dieser Gruppen auf die Gestaltung der Ausbildungskonzeptionen ist aber bis heute gering. Dafür lassen sich mehrere Gründe anführen.

Obwohl die Ausbildung als Betriebsfunktion in steigendem Maße an Bedeutung gewinnt und seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes in eine neue Phase getreten ist, betrifft das Aufgabengebiet der Ausbilder noch immer unterschiedlich interpretierbare betriebspädagogische Tätigkeiten. Unsicherheiten in der Funktionsbeschreibung und mangelnde Interessenvertretung in einem eigenen Verband erklären nur teilweise das Fehlen geschlossener bildungspolitischer Konzeptionen der Ausbilder als Gruppe.

Trotz dieser bis heute vagen Standortbestimmung des Ausbilders kennzeichnen ihn die Möglichkeiten, Kontakte zwischen Betrieb, Schule und Elternhaus zu mobilisieren und die Auszubildenden zu eigenverantwortlicher Mitwirkung am Ausbildungsgeschehen zu aktivieren, als geeigneten Vertreter berechtigter bildungspolitischer Mindestanforderungen der von ihm betreuten Jugendlichen. Die Tatsache, daß die Ausbilder, gemessen an ihrer Aufgabe, zu wenig Einfluß auf die Gestaltung der Ausbildungskonzeptionen geltend machen, liegt neben den erwähnten Gründen im Zielkonflikt zwischen den Anforderungen der Ausbildungsordnungen und den betriebsindividuellen Ausbildungsansprüchen. Diese permanente Interessenkonfrontation können die Ausbilder als abhängig Beschäftigte nur bedingt zugunsten einer besseren Berufsausbildung auflösen.

Die Lehrer an berufsbildenden Schulen sind durch eigene Standesorganisationen bzw. durch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft vertreten und verkörpern somit im Gegensatz zu den Ausbildern nach außen hin einen scheinbar stärkeren Faktor in der bildungspolitischen Diskussion. Die Besetzung der Ausschüsse für Berufsbildung auf Bundes-, Länder- und Kammerebene (§§ 50ff. BBiG) und des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (§ 63 Abs. 1 BBiG) verdeutlicht jedoch, daß durch die neuen gesetzlichen Regelungen eine weitere Gruppe der unmittelbar an der Berufsausbildung Beteiligten von der direkten Mitwirkung an der Gestaltung der Ausbildungskonzeptionen vorläufig ausgeschlossen bleibt. Realisierung der von allen Gruppen betonten Kooperation zwischen Schule und Betrieb erfordert im Rahmen neuer Reformen nicht nur Abstimmung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen, sondern verlangt anstelle einer Beratungsfunktion echte Mitbestimmung der Lehrer.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände üben aufgrund ihrer wirtschaftspolitischen Macht den stärksten Einfluß auf die Reformvorhaben beruflicher Bildung aus. Sichtbares Zeichen dieser Spitzenpositionen unter den unmittelbar an der Ausbildung beteiligten sozialen Gruppierungen stellt ihre paritätische Beteiligung in den Ausschüssen für Berufsbildung und im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung dar.

Diese zahlenmäßig gleiche Besetzung verschiedener Ausschüsse und bildungspolitischer Gremien sagt jedoch nichts über die eigentlichen Formen der Einflußnahme von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf die Berufsausbildung aus. Wesentliches Kriterium für die herausragende Stellung der Wirtschaftsverbände

bildet ihre über das Selbstverwaltungsrecht der Industrie- und Handelskammern im Bereich der Berufsausbildung wahrgenommene Ausbildungsfunktion (26).

Darüber hinaus entwickeln die Arbeitgebervereinigungen eine ungleich größere Intensität auf dem Gebiet der beruflichen Bildung als die Gewerkschaften. Das spiegelt sich einmal in der straffen internen Organisationsstruktur und Kooperation der Spitzenverbände in Fragen der beruflichen Bildung wider und in ihren zahlreichen verbandseigenen Publikationen (27). Dagegen besteht beim Deutschen Gewerkschaftsbund eine Aufteilung der bildungspolitischen Aktivitäten auf Unterabteilungen der Teilgewerkschaften, und die publizistische Aktivität gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Autoren kompensiert keineswegs die geringeren Möglichkeiten der Arbeitnehmerorganisationen zur direkten Kontaktaufnahme, z. B. mit Schülern, Lehrerverbänden, Hochschulen (28).

Zusammenfassend können wir feststellen, daß erst eine detaillierte Analyse der wechselseitigen Beziehungen unmittelbar an der Ausbildung beteiligter sozialer Gruppen deren spezifische Interessenlage erhellt. Aber die Formen der Einflußnahme und "der Versuch der Beteiligten, mit dem Durchsetzen einer bestimmten Ausbildungskonzeption gleichzeitig auch andere Zwecke zu befördern, ist jedenfalls eine Größe, die jedes System und seine Reform beeinflusst" (29).

(26) Vgl. dazu S. 188ff. dieser Arbeit

(27) Vgl. die zentralen Abteilungen bzw. Ausschüsse beim BDA, BDI, DIHT usw. sowie deren periodische und zwanglose Veröffentlichungen zu bildungspolitischen Fragen.

(28) Vgl. u. a. Nyssen, F.: Gewerkschaft und Schule, in: DBFSch 6/1969, S. 428ff.

(29) Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie, a. a. O., S. 418f.

III. Berufsbildungstheoretische Strukturmerkmale kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen

=====

1. Grundlegung

Die horizontale und vertikale Zerlegung der komplexen kaufmännischen Gesamtaufgabe schränkt - wie wir aufweisen konnten - zunehmend das konkrete Tätigkeitsfeld kaufmännischer Büroberufe ein. Das lückenhaft vorliegende berufsanalytische Material bestätigt unsere These vom Verlust ganzheitlicher Berufsauffassung im kaufmännischen Bereich (1). Damit stellt sich der Berufsbildungstheorie die Aufgabe, kaufmännische betriebliche Ausbildungsordnungen als "Qualifizierung für ein Feld sich partiell und graduell wandelnder verwandter Funktionen" neu zu gestalten (2). In diesem Zusammenhang wirkt die Berufsbildungstheorie nicht nur an der Konstruktion eines Befähigungssystems zur Beweimerung gegebener und künftiger Arbeitssituationen mit, sondern sie setzt darüber hinaus auf der Grundlage ihrer pädagogischen Sinnbestimmung spezifisch-formale Kategorien, aus denen sich folgende drei Kernforderungen für sach- und zeitadäquate kaufmännische betriebliche Ausbildungskonzeptionen ableiten lassen:

- Kaufmännische betriebliche Berufsausbildung basiert auf der Idee der Personhaftigkeit der Auszubildenden, d.h. "der einzelne wird... nicht bloß unter den Aspekten Lernfähigkeit und Lernwilligkeit als Element in das soziale Subsystem Didaktik eingegliedert, sondern als Wesen gesehen, das das Recht auf Eigenständigkeit, auf individuelle Ausprägung, auf partielle Distanzierung hat" (3).

(1) Vgl. S. 36ff. dieser Arbeit

(2) Zabeck, J.: Entwurf eines didaktischen Systems, a.a.O., S. 13

(3) Ders.: ebd., S. 10; vgl. auch S. 64ff. dieser Arbeit

- Kaufmännische betriebliche Berufsausbildung muß von einem situativen Lernansatz exemplarisch ausgewählter Arbeits- und Leistungssituationen ausgehen, um die zunehmend abstrakter werdenden Arbeitsanforderungen gegebener und künftiger kaufmännischer Bürotätigkeiten durch Anschauung erfahrbar zu machen. Das Erleben des "Betriebspluralismus bereits während der Lehrzeit" könnte ein aktualisiertes Berufsbewußtsein schaffen, das die Umstellungsfähigkeit auf neue Anforderungssituationen fördert. So gesehen schließt pädagogisch geplante kaufmännische Berufsausbildung die Fragen betrieblicher Disponibilität und beruflicher Mobilität des Auszubildenden mit ein und kann "jene Geisteshaltung im angehenden Kaufmann vorbereiten helfen, aus der heraus dem Berufstätigen Umstellungen später seelisch leichter fallen" (4).
- Kaufmännische betriebliche Berufsausbildung ist mit beruflicher Fortbildung unmittelbar zu verknüpfen. Als Folge der technisch-organisatorischen Entwicklung im kaufmännischen Bürobereich und der damit verbundenen "wachsenden und immer rascher wechselnden gesellschaftlichen und beruflichen Anforderungen müssen künftig mehr Menschen neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können" (5). Das setzt voraus, daß Ausbildung und Bildung als Einheit, allgemeine und berufliche Bildungsgänge als gleichwertig angesehen werden.

Diese berufsbildungstheoretischen Kernforderungen treffen in der Diskussion um eine Reform kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen auf "vielfältige, miteinander konkurrierende Interessenlagen der beteiligten gesellschaftlichen Gruppierungen" innerhalb des Beschäftigungs- und des Berufsbildungssystems (6). Die gruppenspezifische Interpretation der bereits dargestellten Auswirkungen systemindifferenter und systemimmanenter Bedingungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen führt unter den an der Ausbildung Beteiligten zu einer Konzeptionskonkurrenz. Solchen unterschiedlichen Auffassungen kann die Be-

(4) Peege, J.: Kaufmännische Berufsbildung in der pluralistischen Gesellschaft, a.a.O., S. 29 (2 Zitate)

(5) Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan, a.a.O., S. 34

(6) Bolte, K.M. u.a.: Beruf und Gesellschaft, a.a.O., S. 191

rufsbildungstheorie heute nicht mehr durch tradierte normative Postulate idealistischer Berufsauffassung - wie Lebensberuf, Kontinuität und Leitbild des königlichen Kaufmanns - begegnen. Ihr fällt vielmehr die Aufgabe zu, "als organisierende Kraft die Ausbildungskonzeption pädagogisch zu strukturieren", indem sie die Auswirkungen systemindifferenter und systemimmanenter Bedingungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen erfaßt und deren Stellenwert für die Gestaltung der erzieherischen Vorgänge bestimmt (7).

2. Pädagogische Thesen zur Erarbeitung betrieblicher Ausbildungskonzeptionen kaufmännischer Büroberufe

Verbinden wir die berufsbildungstheoretischen Kernanforderungen und die Auswirkungen systemindifferenter und systemimmanenter Bedingungen kaufmännischer betrieblicher Ausbildungskonzeptionen mit dem bisherigen Ergebnis unserer deskriptiv-analytischen Untersuchung von Berufsidee und Berufswirklichkeit kaufmännischer Bürotätigkeiten, so erhalten wir das Grundlagenmaterial zur berufspädagogischen Modellanalyse kaufmännischer beruflicher Ausbildungsordnungen. Daraus lassen sich induktiv folgende fünf Thesen ableiten, die u.E. als Ansätze zur Entwicklung und Durchführung eines Programms zur Erforschung der gegebenen und prospektiven Qualifikationsanforderungen und ihrer Umsetzung in zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten und Verhaltensweisen bei der Konzeption künftiger kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden sollten:

(7) Blankertz, H.: Berufsbildungstheorie, a.a.O., S. 422

- These 1: Bei der Beschreibung und Analyse kaufmännischer Bürotätigkeiten von Empirie statt Hypothesen ausgehen

Um den Funktionswandel der Bürotätigkeiten für die Erarbeitung kaufmännischer Ausbildungskonzeptionen transparent zu machen, bedarf es empirischer Erforschung der Strukturmerkmale der (Ausbildungs-) Betriebe. Spezifische Anforderungssituationen, die sich z. B. aus der Größe des Betriebes und seiner organisatorischen Gestaltung (Funktionsbereiche, Arbeitsabläufe) ergeben, beruhen noch weitgehend auf hypothetischen Annahmen und erfordern dringend eine kritische Analyse (8).

- These 2: Arbeitsplatzbewertungen im Bürobereich auch unter pädagogischem Aspekt sehen

Die Erforschung betrieblicher Strukturmerkmale bildet den Ausgangspunkt für die Deskription und Analyse der Bürotätigkeitsbilder. Die durch das Beschäftigungssystem geforderten Berufsausbildungsqualifikationen sind nunmehr daraufhin zu untersuchen, inwieweit sie den gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen Anforderungen an den Auszubildenden entsprechen. Die herkömmlichen - primär unter arbeits- und tarifrechtlichen Gesichtspunkten - durchgeführten Verfahren der Tätigkeitsanalyse (Arbeitsplatzbewertung) müssen somit um den notwendigen pädagogischen Aspekt erweitert werden (9).

- These 3: Kaufmännische Ausbildungsberufsbilder normativ und prospektiv abfassen

Die Relation zwischen den Anforderungen tatsächlich ausgeübter Bürotätigkeiten und anzustrebenden Ausbildungsqualifikationen, wie sie Ausbildungsberufsbild und -rahmenplan wiedergeben, umfaßt nur die historisch gegebene Arbeits- und Leistungssituation. Sollen die kaufmännischen betrieblichen Ausbildungsordnungen ihre Funktion als Gelenkstelle zwischen Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem erfüllen, so müssen die Ergebnisse der Tätigkeitsanalysen um die normativen Setzungen der Berufsbildungstheorie und um Prognosen über die wahrscheinliche Entwicklung der untersuchten Bürotätigkeiten erweitert werden. Aus der Summe der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungsfaktoren gegebener und prospektiver Leistungs-

(8) Ansätze hierzu bisher bei Mann, W; Molle, F.: Funktionswandel, a. a. O., S. 24ff.

(9) Zur herkömmlichen Arbeitsplatzbewertung vgl. u. a. Euler, H. u. a.: Analyse und Bewertung von Angestellten-Tätigkeiten, Düsseldorf 1955; Hetzler, H.W.: Die Bewertung von Bürotätigkeiten, 2. Aufl., Köln-Opladen 1964; Bieding, F. u. a.: Leistungsbewertung und Leistungsentlohnung für Angestellte, Köln 1971

tuationen ist ein strategischer Rangordnungs- und Prioritätenkatalog der Lernziele als Ausgangsbasis für kaufmännische betriebliche Ausbildungskonzeptionen zu konstruieren (10).

- These 4: Kaufmännische Ausbildungsrahmenpläne in Lernziel-taxonomien umschreiben

Mit der Umsetzung empirisch gewonnener Lernziele in kaufmännische Lerninhalte stellt sich die schwierigste Forschungsfrage. Definieren wir Lernen als einen Transfer von Verhaltensstrukturen in inhaltlich neue Anwendungsbereiche, dann ist "mit Hilfe von empirisch abgesicherten Lerngesetzen eine Strukturierung und Hierarchisierung von lernrelevanten Verhaltensformen" (11) für komplexe Lernsituationen vorzunehmen.

Die Ergebnisse der Transferforschung weisen in diesem Zusammenhang den Weg zu spezifisch kaufmännischen Lernsituationen, die aus der Fülle gegebener betrieblicher Aufgabenbereiche gewonnen werden sollten. "In ihnen erhält der Lernende die Möglichkeit, die Fähigkeit zur situationsadäquaten Strukturierung der Aufgabenstellung in Verbindung mit dem Gebrauch eines spezifischen Instrumentariums für die Aufgabenlösung zu erlangen." (12). Die für ein solches Verfahren notwendige und pädagogisch vertretbare Reduktion des Lehrstoffes stellt die Bildungstheorie und Berufsforschung vor bisher ungelöste Probleme.

- These 5: In der kaufmännischen betrieblichen Berufsausbildung der Simulation einen höheren Rang geben

Der Transfer kaufmännischer Ausbildungsinhalte in berufliche Leistungssituationen hat darüber hinaus erhebliche Schwierigkeiten im Beschäftigungssystem zu überwinden. Können doch kaufmännische Kenntnisse und Verfahren - wie wir an anderer Stelle zu zeigen versuchten - nicht einfach in den betrieblichen Alltag übertragen werden. Die technisch-organisatorische Entwicklung im Bürobereich entzieht immer mehr Arbeitsgebiete der direkten Anschauung; der Einblick in die Gesamtaufgabe geht für die Vielzahl der mit kaufmännischen Bürotätigkeiten betrauten Sachbearbeiter verloren.

-
- (10) Zur Problematik der Deduktion von Lerninhalten aus gegebenen und prospektiven Lernzielen vgl. Meyer, H.L.: Das ungelöste Deduktionsproblem in der Curriculumforschung, in: Achtenhagen, F.; Meyer, H.L. (Hg.): Curriculumrevision, a.a.O., S. 115ff.; Pornschlegel, H.: Einige Überlegungen zu arbeitswissenschaftlichen Ansätzen in der Berufsbildungsforschung, in: Kirchner, J.-H. u.a.: Arbeitswissenschaftliche Studien, a.a.O., S. 120ff.
 - (11) Meyer, H.L.: Das ungelöste Deduktionsproblem, a.a.O., S. 118f.
 - (12) Dörr, F.: Operationalisierung des Modells einer antizipierenden Didaktik unter besonderer Berücksichtigung des Transferproblems, a.a.O., S. 47

Kaufmännisches Grundwissen läßt sich somit nicht mehr ohne weiteres durch praktische Erfahrung erhärten. In diesem Zusammenhang wäre zu prüfen, inwieweit die kaufmännische Berufsschule als Partner der Betriebe im dualen System den praktischen Anschauungsverlust durch situationsadäquate Simulationsmodelle ersetzen könnte, um so dem Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, sich für unterschiedliche abstrakte Leistungssituationen zu qualifizieren.

Die empirische Erforschung der in diese fünf Thesen eingebundenen pädagogischen Fragestellungen deutet darüber hinaus ein Problem an, das bisher in den überkommenen kaufmännischen Ausbildungsordnungen außer acht gelassen wurde: die vertikale berufliche Mobilität. Die klassische kaufmännische betriebliche Berufsausbildung geht von dem Erziehungsziel "Kaufmannsgehilfe" aus, "da die Ordnungsmittel nicht der Ausbildung des Unternehmer-nachwuchses dienen" (13).

Unsere Untersuchung dürfte u. a. jedoch aufgezeigt haben, daß die Funktionsdifferenzierung kaufmännischer Bürotätigkeiten, verbunden mit einer zunehmenden Trennung in leitende und ausführende Aufgaben, zu einer Qualifikationspolarisierung führt. Diese Entwicklung beeinflußt den Auszubildenden in seinem künftigen Erwachsenenberuf. Er ist nach herkömmlicher Ausbildung nicht in der Lage, grundlegende Probleme betrieblicher Instanzen und Stäbe zu erfassen. Daher sollten aus der Fülle realer Aufgaben des dispositiven Faktors exemplarische Leistungssituationen ausgewählt, erforscht und in kaufmännische Ausbildungsqualifikationen umgesetzt werden. (14).

(13) Mann, W.: Ist die kaufmännische Berufsordnung noch zeitgemäß?, a. a. O., S. 209

(14) Vgl. Dörr, F.: Operationalisierung des Modells, a. a. O., S. 50; Lutz, B.: Was wird aus dem "Beruf des Kaufmanns"?, a. a. O., S. 15ff.

In diesem Zusammenhang lassen sich die Interdependenz und der notwendige Konsensus zwischen Beschäftigungssystem und Berufsbildungssystem besonders deutlich aufzeigen. Bleiben doch die Ausbildungsmaßnahmen ineffizient, wenn sich nicht gleichzeitig der Betrieb als soziales System der persönlichen Ansprüche, Interessen und Ziele seiner Mitarbeiter annimmt. Der Mitarbeiter sollte im Sinne der Lernpsychologie als ein von verschiedenen Motiven und Stimuli (Anreizen) geleitetes Individuum gesehen werden, das als handelndes Subjekt mit jeweils bestimmten Intentionen oder Erwartungen und mit einer bestimmten Handlungsbereitschaft an die gestellte Arbeitsaufgabe herantritt. (15).

Der Zweck betrieblicher Leistungsanreize besteht nun darin, den einzelnen zur Mobilisierung zielkonformer Handlungen zu aktivieren. Allein zweckrationale Erfolgserlebnisse (Gehalt, Gewinnbeteiligung usw.), wie sie bisher die Betriebe "vermitteln", decken die Handlungsmotive nicht ab. Vielmehr sind jene wertrationalen Leistungsanreize, die "durch anspruchsvollere Aufgaben" einen "entsprechenden Selbstverwirklichungsspielraum" eröffnen (Lehrgänge, Mitverantwortung), eher geeignet, vorhandene Motivationsreserven der Mitarbeiter auszuschöpfen (16).

Anzustrebendes Ziel einer pädagogisch ausgerichteten Mitarbeiterführung in einer kybernetischen Organisationstheorie sollte eine statusfreie Kooperation sein, in der der einzelne "mit seiner Rolle stärker als bisher in den Führungsprozeß integriert werden (muß), so daß er nicht mehr bloßes Regelungsobjekt der Führung, sondern mitverantwortlicher Subregler für Teilziele ist (Manage-

(15) Vgl. Corell, W.: Lernpsychologie, a.a.O., S. 45

(16) Wild, J.: Die Führungsstruktur, a.a.O., S. 52

ment by Integration and Self Control)" (17). Aus dieser Sicht könnten Beschäftigungssystem und Berufsausbildungssystem im wohlverstandenen beiderseitigen Interesse schon in der kaufmännischen betrieblichen Erstausbildung Grundlagen für die betriebliche Disponibilität und berufliche Mobilität des Auszubildenden in seinem künftigen kaufmännischen Erwachsenenberuf legen.

- (17) Wild, J.: Die Führungsstruktur, a.a.O., S. 52. Vgl. auch Argyris, C.: Management Information Systems: The Challenge to Rationality and Emotionality, in: TIMS (ed.): Management Science, Application Series, Vol. 17, No. 6, February 1971, S. B-291, der besonders die Auswirkungen der Informationssysteme auf die Mitarbeiter und ihre menschlichen Bezüge betont: "The point being made is that the introduction of a sophisticated information technology is as much an emotional human problem that requires interpersonal competence (as well as technical competence) and that requires knowledge about the human aspects of organizations such as personality, small groups, intergroups, and living systems of organization norms."

E. INTERDEPENDENZEN ZWISCHEN BERUFSBILDUNGSTHEORIE
UND BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSKONZEPTIONEN -
Konsequenzen für die Berufsbildungstheorie

I. Die Herausforderung der Berufsbildungstheorie durch die
technisch-organisatorische Entwicklung

Die Reflexion von Berufsidee und Berufswirklichkeit zeigt den Beruf als einen Teilbereich des menschlichen Seins, der auch heute noch sehr eng mit der Frage nach dem Sinn des Lebens überhaupt verbunden ist. Der anthropologische Ansatz der vorliegenden Untersuchung verdeutlicht das Realphänomen Beruf in seiner Mittelstellung des Mensch-Welt-Verhältnisses, in der die Welt als Natur und Gesellschaft dauernd auf den einzelnen einwirkt und ihn in seiner Selbstgestaltung permanent durch intentionale und funktionale Gestaltungsprozesse beeinflusst.

Aufgabe der Berufsbildung ist es, diese Selbstinterpretation des Menschen zu unterstützen. Die Reduktion des "Lebensberufes" auf häufig wechselnde und neu zu erfassende Tätigkeiten im Rahmen eines Berufsfeldes konfrontiert den einzelnen mit dem Phänomen der Technik und zwingt ihn zu einer veränderten Sinn-Orientierung seines So-Seins. Aus dem Spannungsbereich zwischen traditioneller Berufsauffassung und technisch-organisatorischer Berufswirklichkeit erwächst besonders dem Wirtschaftspädagogen die Aufgabe, durch "Bildung zur Rationalität" jene pragmatischen Erziehungshilfen bereitzustellen, die es dem Jugendlichen ermöglichen, in unserer Leistungsgesellschaft sein individuelles

und soziales Selbstverständnis zu finden. Die technische Leistungsgesellschaft von heute hat nur Bestand als Bildungsgesellschaft, in der "Bildung eine Bedingung der sozialen genauso wie der individuellen Existenz darstellt" (1).

II. Der Einfluß betrieblicher Ausbildungskonzeptionen auf die Berufsbildungstheorie

Der Vergleich exemplarisch ausgewählter kaufmännischer Büro-tätigkeiten mit den zu ihnen hinführenden Ausbildungsberufsbildern erhellt die Diskrepanz zwischen Anforderungsprofilen kaufmännischer Erwachsenenberufe und Lerninhalten kaufmännischer betrieblicher Ausbildungsordnungen. Im Zuge betrieblicher Rationalisierungsprozesse verändern sich die Arbeitsgangfolgen und Aufgabengebiete traditioneller Büroberufe, und es entstehen häufig völlig neue.

Aus dieser Sicht stellen Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen überkommener Ausbildungsordnungen immer weniger eine ausreichende Basis für den einzelnen zur Angleichung an die wechselnden Anforderungen seines Berufsfeldes dar. Die Evolution der Verwaltungsprozesse, verstärkt u. a. durch die Einführung von Anlagen zur Datenverarbeitung und Textverarbeitung, zwingt insbesondere im kaufmännischen Bereich zu einer umfassenden gemeinsamen Neuordnung der Ausbildungsordnungen auf der Basis strukturanalytischer Berufsausbildungsforschung.

In diesem Zusammenhang können Ausbildungsordnungen für die Berufswelt von morgen nicht mehr - idealistischen Berufsauf-

(1) Arendt, W.: Vorwort, in: ZfBBF 1/1972

fassungen folgend - Fertigkeiten und Kenntnisse für eine lebenslang auszuübende Tätigkeit vorwegnehmen, sondern "müssen in erster Linie die Voraussetzungen für das Erlernen mannigfacher Spezialleistungen" schaffen, "d. h. die Disponibilität für sehr verschiedene und im einzelnen nicht vorhersehbare Befähigungen" (2). Daraus folgt für die Berufsbildungstheorie der Auftrag, methodisch-didaktische Konzepte beruflicher Grundbildung und beruflicher Fachbildung zu entwickeln, die einen institutionalisierten Übergang in die berufliche Fortbildung ermöglichen und der Förderung nach Mobilität, Flexibilität und Wendigkeit der Auszubildenden genügen.

III. Die Berufsbildungstheorie als Determinante

betrieblicher Ausbildungskonzeptionen

Das "Spannungsverhältnis von Empirie und Normativität" (3) charakterisiert die Reflexion der Interdependenzen zwischen den Normen und Zielsetzungen formaler Berufsbildungstheorie und den Anforderungen beruflicher Ausbildungskonzeptionen. Ausgangspunkt der Reformvorschläge beruflicher Bildung ist die Faktizität des bestehenden Ausbildungssystems. In diesem Zusammenhang erfaßt die Berufsbildungstheorie die Bedingungsfaktoren der erzieherischen Aktionen, bestimmt deren Stellenwert und ermöglicht so wechselseitige Kritik von Theorie und Empirie.

(2) Blankertz, H. : Erziehung für die Arbeitswelt von morgen, in: Interdependenzen von Politik und Wirtschaft, Berlin 1967, S. 239 (2 Zitate)

(3) Peege, J. : Die Wirtschaftspädagogik im Spannungsverhältnis von Empirie und Normativität, in: Röhrs, H. (Hg.): Die Wirtschaftspädagogik, a. a. O., S. 151

Die Problematik einer zeit- und sachadäquaten Berufsbildungstheorie liegt in der notwendigen Überwindung vorindustrieller Berufsauffassungen und deren idealistisch geprägten Bildungsverständnisses. Um den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel für Bildung und Beruf fruchtbar zu machen, muß die moderne Berufsbildungstheorie "den politisch-gesellschaftlichen Anspruch aufnehmen, ihn in gleichem Zug aber auch brechen, indem sie ihn zurückbezieht auf die Bedingungen der ökonomisch begründeten Herrschaft von Menschen über den Menschen und gerade dieses zu Bewußtsein bringt" (4)

(4) Blankertz, H.: Bildung im Zeitalter der großen Industrie, Hannover-Berlin-Darmstadt-Dortmund 1989, S. 149

ABKÜRZUNGEN

ABB	Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung
Abs.	Absatz
aul	Arbeit und Leistung, Zeitschrift für angewandte Arbeits- und Personalwissenschaft
Art.	Artikel
BB	Berufliche Bildung
BBF	Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BPZ	Berufspädagogische Zeitschrift
CeBIT	Centrum für Büro- und Informationstechnik
DBFSch	Die Deutsche Berufs- und Fachschule
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag
DVkB	Deutscher Verband für das kaufmännische Bildungswesen
ed.	editor
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
Hg.	Herausgeber, hg. - herausgegeben
HGB	Handelsgesetzbuch
HkS	Handbuch für das kaufmännische Schulwesen (Löbner u. a.)
HWO	Handwörterbuch der Organisation (Grochla)
IBM	Internationale Büro-Maschinen Gesellschaft mbH
IG	Industriegewerkschaft
IHK	Industrie- und Handelskammer

JWuS	Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialpädagogik (Dr. -Kurt-Herberts-Stiftung)
KZfSoz	Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
LdP	Lexikon der Pädagogik (Herder Verlag)
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
o. V.	ohne Verfasser
PR	Pädagogische Rundschau
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RKW	Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft
TIMS	The Institute of Management Science
VDDH	Verband Deutscher Diplom-Handelslehrer
VDI	Verein Deutscher Ingenieure
Vol.	Volume
WSoz	Wörterbuch der Soziologie (Bernsdorf)
WuBE	Wirtschaft und Berufs-Erziehung
WuE	Wirtschaft und Erziehung
ZfBBF	Zeitschrift für Berufsbildungsforschung
ZO	Zeitschrift für Organisation

LITERATURVERZEICHNIS

Unveröffentlichte Manuskripte, Ergebnisberichte, betriebliche Ausbildungspläne und Schreiben an den Verfasser, auf die im Text Fußnoten verweisen, sind in der Regel nicht nochmals aufgeführt.

A.' Bücher und selbständige Schriften

- Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft, Eine Untersuchung, Frankfurt/Main 1957
- Abel, Heinrich: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD), Braunschweig 1963
- Abraham, Karl: Der Betrieb als Erziehungsfaktor, Die funktionale Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb, 2. Aufl., Freiburg 1957
- Abraham, Karl: Wirtschaftspädagogik, Grundfragen der wirtschaftlichen Erziehung, 2. Aufl., Heidelberg 1966
- Alex, Laszló; Heuser, Heinrich; Reinhardt, Helga: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, Eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden, hg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1973
- Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre im Hinblick auf typische Grundformen des Lehrbetriebes, Darmstadt 1958
- Baethge, Martin: Ausbildung und Herrschaft, Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1970
- Bahrdt, Hans Paul: Industriebürokratie, Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten, Stuttgart 1958
- Bednarik, Karl: Die Lerngesellschaft, Das Kind von heute, der Mensch von morgen, Wien-München 1966
- Bereska, Detlev: Die Organisation der betrieblichen Datenverarbeitung, München 1967

- Bericht der Bundesregierung zur Bildungspolitik, Drucksache VI/925, Bonn, den 8. Juni 1970
- Berke, Rolf: Ausbildung für datenverarbeitende Berufe, Bestandsaufnahme und Problemlage in der Bundesrepublik Deutschland, Kiel 1967
- Betriebswirtschaftliches Institut für Organisation und Automation an der Universität zu Köln: Memorandum - Anwendungssysteme für die automatisierte Datenverarbeitung, Köln o. J. (1968)
- Bibliographisches Institut (Hg.): Etymologie, Herkunftswörterbuch der deutschen Sprache, Der Große Duden, Bd. 7, Mannheim 1963
- Bieding, Fritz u. a.: Leistungsbewertung und Leistungsentlohnung für Angestellte, Köln 1971
- Blankertz, Herwig: Berufsbildung und Utilitarismus, Problemgeschichtliche Untersuchungen, Düsseldorf 1963
- Blankertz, Herwig: Bildung im Zeitalter der großen Industrie, Pädagogik, Schule und Berufsbildung im 19. Jahrhundert, Hannover-Berlin-Darmstadt-Dortmund 1969
- Bloy, Herbert: Verwaltung (betriebswirtschaftlich), Sammlung Poeschel, Bd. P 16, Stuttgart 1962
- Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros und der Strukturwandel der menschlichen Arbeit, München-Bern 1960
- Bolte, Karl Martin u. a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland, Berufsstruktur und Berufsprobleme, Opladen 1970
- Boveri, Theodor; Wasserab, Theodor; Jauslin, Helmut (Hg.): Fischer Lexikon, Technik, Bd. 4, (Elektrische Nachrichtentechnik), Frankfurt/Main 1963
- Braun, Siegfried: Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt/Main 1964
- Britt, Stuart Henderson (ed.): Consumer Behavior in Theory and Action, New York-London-Sydney-Toronto 1970
- Buckingham, Walter S.: Automation und Gesellschaft, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1967

- Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen (Hg.):
Bericht der Bundesregierung und Materialien zur
Lage der Nation 1971, Bonn 1971
- Bundesvorstand des DGB (Hg.): Bildungspolitische Vor-
stellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes,
Düsseldorf 1972
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Zwischen-
bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungs-
planung an die Regierungschefs des Bundes und der
Länder über den Bildungsgesamtplan und ein Bildungs-
budget, Bd. 1, beschlossen am 18. 10. 1971, Druck-
sache K 111/71
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Vorschläge
für die Durchführung vordringlicher Maßnahmen, be-
schlossen am 6. 7. 1972, Drucksache K 28-29/72
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungs-
gesamtplan (Kurzfassung), Bonn 1973
- Correll, Werner: Lernpsychologie, Grundfragen und pädago-
gische Konsequenzen, 4. Aufl., Donauwörth 1965
- Council of Europe (ed.): Permanent Education, A compendium
of studies commissioned by the Council for Cultural
Co-operation, A contribution to the United Nations'
International Education Year, Strasbourg 1970
- Croner, Fritz: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft,
Eine sozialhistorische und soziologische Studie, Frank-
furt/Main-Wien 1954
- Daheim, Hansjürgen: Der Beruf in der modernen Gesellschaft,
Versuch einer soziologischen Theorie des beruflichen
Handelns, 2. Aufl., Köln-Berlin 1970
- Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Aktions-
programm Berufliche Bildung, Bonn 1970
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Ver-
zeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe nach § 30
des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 14. August 1969
(BGBl. I S. 1112), geändert durch das Gesetz zur Ände-
rung des Berufsbildungsgesetzes vom 12. März 1971
(BGBl. I S. 185), Stand: 1. 6. 1973, Bielefeld (1973)

- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Zweites Datenverarbeitungsprogramm der Bundesregierung, Bonn 1971
- Dessauer, Friedrich: Streit um die Technik, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1958, (Früher erschienen unter dem Titel "Philosophie der Technik", Bonn 1927)
- Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen: Empfehlungen und Gutachten, Folge 4: Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung, Stuttgart 1960
- Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen: Empfehlungen und Gutachten, Folge 7/8: Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen (Folge 8), Stuttgart 1965 (Nachdruck)
- Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970
- Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission, Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Bonn 1969
- Diebold Deutschland GmbH: Bedeutung und Entwicklung des Computereinsatzes in Bayern, Soziale Probleme der Automation in Bayern, hg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialfürsorge, München 1969
- Diebold Deutschland GmbH: Diebold-Statistik der installierten elektronischen Rechenanlagen in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/Main 1959ff.; ab 1971 veröffentlicht in: Diebold Deutschland GmbH (Hg.): Diebold Management Report, Analysen und Meinungen zu aktuellen Fragen der Informationsverarbeitung 5/1971; 5/1972; 4/1973
- Diebold, John: Die automatische Fabrik, Ihre industriellen und sozialen Probleme, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1956
- Diederich, Helmut: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1, 2. Aufl., Stuttgart-Düsseldorf 1971; Bd. 2, Stuttgart-Düsseldorf 1970
- DIHT (Hg.): Berufsausbildung 1964; 1966/67; 1969/70; 1970/71; 1971/72, Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT Schriftenreihe, Hefte 96; 104; 120; 129; 130, Bonn 1965; 1967; 1970; 1972; 1973

- Doberer, Kurt K.: Sinn und Zukunft der Automation, Frankfurt/Main 1958
- Döpp-Vorwald, Heinrich: Erziehungswissenschaft und Philosophie der Erziehung, Ratingen 1967 (Neudruck)
- Dörschel, Alfons: Arbeit und Beruf in wirtschaftspädagogischer Betrachtung, Freiburg 1960
- DVkB: Stufenausbildung im kaufmännischen Bereich, DVkB Bd. 110, Braunschweig 1970
- Dworatschek, Sebastian: Management-Informationen-Systeme, Berlin-New York 1971
- Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe und ihre Bedeutung für die Berufspädagogik, Köln-Opladen 1962
- Erbach, Karl-Friedrich: Berufsbild und Lehrplan in der kaufmännischen Berufserziehung, Darmstadt 1959
- Euler, Hans u. a.: Analyse und Bewertung von Angestellten-Tätigkeiten, Düsseldorf 1965
- Fischer, Aloys: Über Beruf, Berufswahl und Berufsberatung als Erziehungsfragen, Leipzig 1918
- Fischer, Arthur: Die Entfremdung des Menschen in einer heilen Gesellschaft, Materialien zur Adaption und Denunziation eines Begriffs, München 1970
- Fourastié, Jean: Die 40 000 Stunden, Aufgaben und Chancen der sozialen Evolution, Düsseldorf-Wien 1968
- Freyer, Hans: Theorie des gegenwärtigen Zeitalters, Stuttgart 1967 (Neudruck)
- Friedmann, Georges: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952
- Friedmann, Georges: Zukunft der Arbeit, Perspektiven der industriellen Gesellschaft, Köln 1953
- Friedmann, Georges: Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt/Main 1959
- Fuhrmann, Jochen: Automation und Angestellte, hg. von Annedore Bell; Günter Stephan: Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt/Main 1971

- Funke, Ursula: Berufliche Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz unter besonderer Berücksichtigung der Volkshochschulen, Diss. Mainz 1972
- Futh, Horst: Elektronische Datenverarbeitungsanlagen, 2 Bde., 2. Aufl., München-Wien 1966
- Gehlen, Arnold: Urmensch und Spätkultur, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1964
- Gehlen, Arnold: Die Seele im technischen Zeitalter, Sozialpsychologische Probleme der industriellen Gesellschaft, rowohlt's deutsche enzyklopädie Nr. 53, (7. Aufl.), Hamburg 1964
- Grochla, Erwin: Automation und Organisation, Die technische Entwicklung und ihre betriebswirtschaftlich-organisatorischen Konsequenzen, Wiesbaden 1966
- Grochla, Erwin: Unternehmensorganisation, Neue Ansätze und Konzeptionen, rororo studium 3, Reinbek 1972
- Gutenberg Erich: Unternehmensführung - Organisation und Entscheidung, Wiesbaden 1962
- Gutenberg, Erich: Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 1: Die Produktion, 18. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1971; Bd. 2: Der Absatz, 13. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1971
- Hamm-Brücher, Hildegard: Unfähig zur Reform?, Kritik und Initiativen zur Bildungspolitik, Serie Piper: 32, München 1972
- Hartfiel, Günter: Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland, Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, Berlin 1961
- Hartfiel, Günter: Wirtschaftliche und soziale Rationalität, Untersuchungen zum Menschenbild in Ökonomie und Soziologie, Stuttgart 1968
- Hartfiel, Günter; Sedatis, Lutz; Claessens, Dieter: Beamte und Angestellte in der Verwaltungspyramide, Organisationssoziologische und verwaltungsrechtliche Untersuchungen über das Entscheidungsverhalten in den Kommunalverwaltungen, Berlin 1964

- Heieck, Ludwig: Bildung zwischen Technologie und Ideologie, Zur Herausforderung der Bildung durch die Technik und den Nationalismus, Heidelberg 1969
- Heinen, Edmund: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 3. Aufl., Wiesbaden 1970
- Heinen, Edmund: Grundlagen betriebswirtschaftlicher Entscheidungen, Das Zielsystem der Unternehmung, 2. Aufl., Wiesbaden 1971
- Heinen/Welbers/Windszus: Lehrlingsausbildung, Erwartung und Wirklichkeit, Eine empirische Studie zur Situation der beruflichen Bildung in Schule und Betrieb, Mainz 1972
- Hesse, Hans Albrecht: Berufe im Wandel, Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung, Stuttgart 1968
- Hetzler, Hans Wilhelm: Die Bewertung von Bürotätigkeiten, Grundlagen und Verfahren, 2. Aufl., Köln-Opladen 1964
- Hindenburg, Klara-Luise von: Berufsgrundbildungsjahr, Erstes Ausbildungsjahr in Schule und Betrieb?, Berichte des Deutschen Industrieinstituts zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen 4/1971
- Hoesch AG (Hg.): Berufsbildung 1970, Dortmund o. J. (1970)
- Hollenbach, Johannes Michael: Der Mensch der Zukunft, Anthropologische Besinnung in der Weltwende, Frankfurt/Main 1959
- Hondrich, Karl Otto: Mitbestimmung in Europa, Ein Diskussionsbeitrag, Köln 1970
- IG Metall (Hg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, Ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der Industriewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1963
- IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, Beiträge zur zweiten internationalen Arbeitstagung der Industriewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 16. bis 19. März 1965 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), 2 Bde., 2. Aufl., Frankfurt/Main 1966

IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), 2 Bde., Frankfurt/Main 1971

Interministerieller Ausschuß Automation in der Verwaltung (Hg.): Automation in der Landes- und Kommunalverwaltung Rheinland-Pfalz, Ein Beitrag zur Vereinfachung und Leistungssteigerung der Verwaltung, Bericht 2, März 1971

Jäggi, Urs; Wiedemann, Herbert: Der Angestellte im automatisierten Büro, Betriebssoziologische Untersuchung über die Auswirkungen elektronischer Datenverarbeitung auf die Angestellten und ihre Funktionen, 2. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1966

Jäggi, Urs; Wiedemann, Herbert: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1966

Jünger, Friedrich Georg: Perfektion der Technik, 4. Aufl., Frankfurt/Main 1963

Keilhacker, Martin: Pädagogische Orientierung im Zeitalter der Technik, 3. Aufl., Stuttgart 1964

Keilhacker, Martin: Erziehung und Bildung in der Industriegesellschaft, Urban Bücher Nr. 94, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1967

Kell, Adolf: Die Vorstellungen der Verbände zur Berufsausbildung, 2. Bde., Studien und Berichte des Instituts für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft Bd. 20, Berlin 1970

Kern, Horst; Schumann, Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein, 2 Bde., Frankfurt/Main 1970

Kirchner, Johannes-Heinrich u. a.: Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung, Ansätze zu einer interdisziplinären Forschungsstrategie, Hannover 1973

- Klafki, Wolfgang: Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung, 3. und 4. Aufl., Weinheim 1964
- Kosiol, Erich: Organisation der Unternehmung, Wiesbaden 1962
- Kosiol, Erich: Die Unternehmung als wirtschaftliches Aktionszentrum, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, rororo studium 11, Reinbek 1972
- Krause, Erwin: Automation und Berufsausbildung, Die Automation und ihre Auswirkungen auf Bedarf und Qualifikation der Arbeitskräfte, Neue Perspektiven der Berufsausbildung, Ratingen 1965
- Krause, Erwin: Neustrukturierung der beruflichen Bildung, Wege in die Zukunft, Berlin-Köln-Frankfurt/Main 1969
- Kurrle, Hans-Dieter: Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen, Diss. Erlangen-Nürnberg 1967
- Lempert, Wolfgang: Die Konzentration der Lehrlinge und Lehrberufe in der Bundesrepublik Deutschland, in der Schweiz und in Frankreich 1950-1963, Eine statistische Untersuchung, Studien und Berichte des Instituts für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft Bd. 7, Berlin 1966
- Lempert, Wolfgang: Leistungsprinzip und Emanzipation, Studien zur Realität, Reform und Erforschung des beruflichen Bildungswesens, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1971
- Linke, Werner: Technik und Bildung, Möglichkeiten und Grenzen der Bildung im Umgang mit der Technik, Heidelberg 1961
- Litt, Theodor: Mensch und Welt, Grundlinien einer Philosophie des Geistes, München 1948
- Litt, Theodor: Berufsbildung, Fachbildung, Menschenbildung, Bonn 1958
- Litt, Theodor: Wissenschaft und Menschenbildung im Lichte des West-Ost-Gegensatzes, 2. Aufl., Heidelberg 1959
- Litt, Theodor: Das Bildungsideal der deutschen Klassik und die moderne Arbeitswelt, Kamps pädagogische Taschenbücher Bd. 3, 2. Aufl., Bochum o. J. (1962)

- Litt, Theodor: Naturwissenschaft und Menschenbildung,
4. Aufl., Heidelberg 1963
- Litt, Theodor: Technisches Denken und menschliche Bildung, 3. Aufl., Heidelberg 1964
- Löbner, Walther: Die kaufmännischen Berufe, Blätter zur Berufskunde, Bd. 1, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1970
- Lohmann, Erich: Organisation und Rationalisierung der Verwaltung, Handbuch der Rationalisierung, hg. vom RKW u. a., RKW-Schriftenreihe Nr. 23, Heidelberg 1971
- Lutz, Burkart; Bauer, Leo; Kornatzki, Jürgen: Stern-Dokumentation, Berufsaussichten und Berufsausbildung in der BRD, Bd. 3, Ergebnisse der Stern-Untersuchung 1965, Hamburg 1966
- Maier, Gerhard: Der Beruf, Ein wirtschaftspädagogischer Beitrag zur modernen Berufsproblematik, Darmstadt 1962
- Mann, Werner; Molle, Fritz: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufspolitischer Sicht, Köln-Opladen 1964
- Mannheim, Karl: Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus, Darmstadt 1958
- Markefka, Manfred: Übergang in die Berufswelt, Lehrlinge auf dem Wege zum Facharbeiter, Berlin-Neuwied 1970
- Martin, Ferdinand u. a.: Elektronische Datenverarbeitung in der Wirtschaft, hg. vom Deutschen Institut für Betriebswirtschaft, Radevormwald-Zürich-Baden o. J. (1965)
- Michel, Ernst: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1953
- Molle, Fritz: Leitfaden der Berufsanalyse, Anleitung zur Bearbeitung und Verwertung berufskundlicher Grundeinstellungen, Köln-Opladen 1965
- Müller, Peter u. a. (Hg.): EDV-Taschenlexikon, München 1970
- Müller-Lutz, Heinz Leo (Hg.): Das programmierte Büro, Wiesbaden 1964

- Müller-Lutz, Heinz Leo (Hg.): Das automatisierte Büro, Wiesbaden 1965
- Münch, Joachim: Die Berufserziehung in der modernen Arbeitswelt, Braunschweig 1961
- Neuloh, Otto: Die weiße Automation, Die Zukunft der Angestelltenschaft, Spich 1966
- Neundörfer, Ludwig: Die Angestellten, Neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961
- Neunheuser, Karlheinz: Begegnung von Mensch und Beruf, Vier Betrachtungen zur Phänomenologie des Berufes, Düsseldorf 1957
- OECD (ed.): Gaps in Technology, Comparison between Member Countries, Paris 1970
- OECD (ed.): Educational Policies for the 1970's, General Report of the Conference on Policies for Educational Growth, Paris, 3rd-5th June, 1970, Paris 1971
- Peege, Joachim: Die Fachschulreife als Problem kaufmännischer Berufserziehung, Neustadt/Aisch 1967
- Peege, Joachim: Die kaufmännische Schule in der pluralistischen Gesellschaft, hg. vom Verein der Lehrer an Wirtschaftsschulen im Saarland (Handelsstudienräte) e.V., (Saarbrücken 1967)
- Peege, Joachim: Vorstellungen und Konzeptionen über die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder in kaufmännischen Betrieben, Hannover 1973
- Pirker, Theo: Büro und Maschine, Zur Geschichte und Soziologie der Mechanisierung der Büroarbeit, der Maschinisierung des Büros und der Büroautomation, Basel-Tübingen 1962
- Pollock, Friedrich: Automation, Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1964
- Popitz, Heinrich u. a.: Technik und Industriearbeit, Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen 1957

- Preuß, Hans-Ulrich: Die Automation in betriebswirtschaftlicher Sicht, Berlin 1970
- Richter, Ingo: Öffentliche Verantwortung für berufliche Bildung, Zur Bestandsgarantie und zur gesetzlichen Regelung der privaten beruflichen Bildung, Deutscher Bildungsrat: Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 14, Stuttgart 1970
- Riebel, Paul: Industrielle Erzeugungsverfahren in betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden 1963
- RKW (Hg.): Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 1, Sieben Berichte, Kurzfassung der Ergebnisse, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1970
- Rothe, Georg: Berufliche Bildung in Stufen, Modellstudie zur Neuordnung der Berufsschulen in Baden-Württemberg, dargestellt am Raum Schwarzwald-Baar-Heuberg, hg. vom Kultusministerium Baden-Württemberg: Bildung in neuer Sicht, Schriftenreihe des Kultusministeriums Baden-Württemberg zur Bildungsforschung, Bildungsplanung, Bildungspolitik, Reihe A Nr. 7, Villingen 1968
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hg.): Stabilisierung ohne Stagnation - Jahresgutachten 1965/66, Stuttgart-Mainz 1965
- Scharmann, Theodor: Arbeit und Beruf, Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation, Tübingen 1956
- Scharmann, Theodor (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. 2, Stuttgart 1966
- Scheler, Max: Die Stellung des Menschen im Kosmos, 6. Aufl., München 1962
- Scheler, Max: Philosophische Weltanschauung, Bern 1954
- Schelsky, Helmut: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft, 5. Aufl., Würzburg 1965
- Schlieper, Friedrich: Allgemeine Berufspädagogik, Freiburg 1963

- Schmid, Carlo: Mensch und Technik, Die sozialen und kulturellen Probleme im Zeitalter der 2. industriellen Revolution, Referat, gehalten auf dem SPD-Parteitag vom 10.-14. Juli 1956 in München, hg. vom Vorstand der SPD, Bonn 1956
- Schudrowitz, Georg: Einführung in die elektronische Datenverarbeitung, Wolfenbüttel o. J. (1972)
- Schwerdtfeger, Johannes: Arbeit-Beruf-Betrieb, Soziologische Materialien, Heidelberg 1967
- Seyffert, Rudolf: Wirtschaftslehre des Handels, hg. von Edmund Sundhoff, 5. Aufl., Opladen 1972
- Spranger, Eduard: Pädagogische Perspektiven, Beiträge zu Erziehungsfragen der Gegenwart, 8. Aufl., Heidelberg 1964
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Internationale Standardklassifikation der Berufe, (Deutsche Übersetzung der "International Standard Classification of Occupation" des Internationalen Arbeitsamtes, Genf 1958), Stuttgart-Mainz 1960
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe - Berufstätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland, beschrieben in der Zusammenfassung nach berufssystematischen Einheiten, Ausgabe 1966, Stuttgart-Mainz 1966
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Klassifizierung der Berufe, Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Ausgabe 1970, Stuttgart-Mainz 1970
- Steinbuch, Karl: Automat und Mensch, Kybernetische Tatsachen und Hypothesen, 3. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York 1965
- Steinbuch, Karl: Programm 2000, Stuttgart 1970
- Steiner, Helmut: Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus, Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin 1967
- Strzelewicz, Willy: Industrialisierung und Demokratisierung der modernen Gesellschaft, Hannover 1958

- Stütz, Gisela: Berufspädagogik unter ideologiekritischem Aspekt, edition suhrkamp Nr. 398, Frankfurt/Main 1970
- Taylor, Frederick W.: The Principles of Scientific Management, New York 1923
- Thielicke, Helmut: Theologische Ethik, Bd. 2, I. Teil, 3. Aufl., Tübingen 1965
- Tuchel, Klaus: Die Philosophie der Technik bei Friedrich Dessauer, Ihre Entwicklung, Motive und Grenzen, Frankfurt/Main 1964
- Tuchel, Klaus: Herausforderung der Technik, Gesellschaftliche Voraussetzungen und Wirkungen der technischen Entwicklung, Bremen 1967
- Ulrich, Hans: Die Unternehmung als produktives soziales System, Grundlagen der allgemeinen Unternehmenslehre, 2. Aufl., Bern-Stuttgart 1970
- VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, Düsseldorf 1971
- Walter, Helmut: Automation und technischer Fortschritt, Eine begriffliche und theoretische Analyse, Diss. Köln 1962
- Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft, 1. Halbband, 4. Aufl., Tübingen 1956
- Weide, Egon: Organisation der automatischen Datenverarbeitung, Baden-Baden-Bad Homburg 1965
- Weinstock, Heinrich: Arbeit und Bildung, Die Rolle der Arbeit im Prozess um unsere Menschwerdung, 2. Aufl., Heidelberg 1956
- Wiedemann, Herbert: Das Unternehmen in der Evolution, Soziologische Studie zur Organisation, Automation, Führung, Konkurrenz und Kooperation im Unternehmen, Neuwied-Berlin 1971
- Wiener, Norbert: Mensch und Menschmaschine, Ullstein Buch Nr. 184, Frankfurt/Main 1958

Winterhager, Wolfgang Dietrich: Lehrlinge - die vergessene Majorität, Weinheim-Berlin-Basel 1970

Wittman, Waldemar: Unternehmung und unvollkommene Information, Unternehmerische Voraussicht, Ungewißheit und Planung, Köln-Opladen 1959

Wölker, Herbert: Berufsbildungsgesetz, Erläuterungen, 3. Aufl., Bonn o. J.

Wolff, Hanns J.: Verwaltungsrecht, Ein Studienbuch, Bd. 1, 4. Aufl., München-Berlin 1961

Zschenderlein, Manfred; Paelzer, Heinz: Datenverarbeitung in der kaufmännischen Praxis, Ein einführendes Lehr-, Lern- und Arbeitsbuch, Darmstadt 1970

B. Beiträge in Sammelwerken

Abel, Heinrich: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, in: IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, Bd. 2, Beiträge zur zweiten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 16. bis 19. März 1965 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), 2. Aufl., Frankfurt/Main 1966

Abraham, Karl: Die Steigerung der Produktion durch Rationalisierung und ihre Bedeutung für die Berufserziehung des Kaufmanns, in: DVkB Bd. 87, Braunschweig 1955

Abraham, Karl: Wirtschaftsberufliches Schulwesen, in: LdP, Bd. 4, 5. Aufl., Freiburg-Basel-Wien 1967

Acker, Heinrich B.: Stelle, in: Grochla, Erwin (Hg.): HWO, Stuttgart 1969

Antoine, Gérald: Aufstieg durch Ausbildung, in: IG Metall (Hg.): Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens, Bd. 2: Bildung, Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, 11. bis 14. April in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1973

- Baginsky, Peter: Off-line- und On-line-Datenverarbeitung, Ergänzung oder Widerspruch?, in: Fachtagung CeBIT 1972 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe- und Ausstellungs-AG, Hannover 1972
- Baumgardt, Johannes: Stufenausbildung des kaufmännischen Nachwuchses, in: DVkB Bd. 105, Braunschweig 1966
- Berke, Rolf: Wirtschaftserziehung und technische Entwicklung, in: LdP, Bd. 4, Freiburg-Basel-Wien 1971
- Blankertz, Herwig: Erziehung für die Arbeitswelt von morgen, in: Interdependenzen von Politik und Wirtschaft, Beiträge zur politischen Wirtschaftslehre, Festgabe für Gert von Eynern, hg. von Carl Böhret und Dieter Grosser, Berlin 1967
- Böhrrs, Hermann: CeBIT bietet Problemlösungen - Produktive Büroarbeit als Gestaltungsziel der Bürorationalisierung, in: Fachtagung CeBIT 1973 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe-Ausstellungs-AG, Hannover 1973
- Braun, Siegfried: Auswirkungen des technischen Fortschritts in der Bundesrepublik, in: IG Metall (Hg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, Ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1963
- Claus, Karl: Probleme der Datenerfassung, in: Fachtagung CeBIT 1971 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe- und Ausstellungs-AG, Hannover 1971
- Croner, Fritz: Angestellte, in: Bernsdorf, Wilhelm (Hg.): WSoz, Bd. 1, Fischer Handbücher, Frankfurt/Main 1972
- Cube, Felix von: Erziehung zur Rationalität, in: Bildungsfragen im Zeitalter der Automation, "Funktion und Modell", Schriften der Pädagogischen Hochschule Berlin, Bd. 2, hg. von Herbert Michaelis u. a., Weinheim 1965
- Daheim, Hansjürgen; Heid, Helmut: Beruf und Berufserziehung, in: Bernsdorf, Wilhelm (Hg.): WSoz, Bd. 1, Fischer Handbücher, Frankfurt/Main 1972

- Derbolav, Josef: Erziehung im Zeitalter der Automation, in: Röhrs, Hermann (Hg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1967
- Diebold, John: Statement of John Diebold, in: Automation and Technological Change, Hearings before the Subcommittee on Economic Stabilization of the Joint Committee on the Economic Report, Congress of the United States, Eighty-fourth Congress, First Session, Washington 1955
- Diebold Deutschland GmbH: Bedeutung und Entwicklung der automatischen Datenverarbeitung, in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1971
- Dörr, Friedhelm: Operationalisierung des Modells einer antizipierenden Didaktik unter besonderer Berücksichtigung des Transferproblems, in: Zabeck, Jürgen u.a.: Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze der Curriculumforschung für den Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, Problemanalyse im Hinblick auf die Entwicklung eines Forschungsprogramms, Hannover 1973
- Erbach, Karl Friedrich: Textverarbeitung - Quelle der automatisierten Informationsverarbeitung, in: Fachtagung CeBIT 1971 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe- und Ausstellungs-AG, Hannover 1971
- Freyer, Hans: Der Ernst des Fortschritts, in: Freyer, Hans; Papalekas, Johannes Chr.; Weippert, Georg (Hg.): Technik im technischen Zeitalter, Stellungnahmen zur geschichtlichen Situation, Düsseldorf 1965
- Freyer, Hans: Über das Dominantwerden technischer Kategorien in der Lebenswelt der industriellen Gesellschaft (1960), in: Ders.: Gedanken zur Industriegesellschaft, (Besorgt von Arnold Gehlen), Mainz 1970
- Friedrichs, Günter: Die Weiterentwicklung der Technik und ihre Auswirkungen auf den einzelnen Menschen und die Gesellschaft, in: Ist unser Bildungswesen auf die Folgen der technischen Entwicklung vorbereitet?, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg 1970

- Fürstenberg, Friedrich: Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben, in: Scharmann, Theodor (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. 2, Stuttgart 1966
- Fuhrmann, Jochen: Zur Veränderung der Arbeitsaufgaben von kaufmännischen und technischen Angestellten durch Computer (10 Fallstudien), in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 1, Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1971
- Gäfen, Gérard: Allgemeine Wirtschaftspolitik, in: Ehrlicher, Werner u.a. (Hg.): Kompendium der Volkswirtschaftslehre, Bd. 2, Göttingen 1968
- Goodman, Leonard L.: Automation, in: Encyclopaedia Britannica, Vol. 2, Chicago-London-Toronto-Geneva-Sydney 1964
- Grochla, Erwin: Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung im strukturellen Wandel, in: Ders. (Hg.): Das Büro als Zentrum der Informationsverarbeitung, Aktuelle Beiträge zur bürowirtschaftlichen Forschung, Wiesbaden 1971
- Habermas, Jürgen: Technischer Fortschritt und soziale Lebenswelt (1966), in: Ders.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie", edition suhrkamp Nr. 287, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1969
- Habermas, Jürgen: Technik und Wissenschaft als "Ideologie" (1968), in: Ders.: Technik und Wissenschaft als "Ideologie", edition suhrkamp Nr. 287, 3. Aufl., Frankfurt/Main 1969
- Hahn, Hermann H.: Überlegungen zur Möglichkeit sozial-rationaler Steuerung der Technik, in: VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, Düsseldorf 1971
- Hax, Karl: Grundlagen unternehmerischer Entscheidung in der Wirtschaftspraxis, in: Grochla, Erwin (Hg.): Computergestützte Entscheidungen in Unternehmungen, Wiesbaden 1971

- Heid, Helmut: Pädagogische Konsequenzen sozialkultureller Strukturwandlungen, in: JWuS 1967, hg. von der Dr. - Kurt-Herberts-Stiftung zur Förderung von Forschung und Lehre der Wirtschafts- und Sozialpädagogik, Heidelberg 1967
- Heinen, Edmund: Industriebetriebslehre als Entscheidungslehre, in: Ders. (Hg.): Industriebetriebslehre, Entscheidungen im Industriebetrieb, 2. Aufl., Wiesbaden 1972
- Heinen, Edmund u. a.: Informationswirtschaft, in: Ders. (Hg.): Industriebetriebslehre, Entscheidungen im Industriebetrieb, 2. Aufl., Wiesbaden 1972
- Hentig, Hartmut von: Ein Gesamtplan für die Schule?, Die Aufhebung der Prognose durch das Lernen, in: Grossner, Claus u. a.: 198. Jahrzehnt, Eine Team-Prognose für 1970-1980, Hamburg 1969
- Jonas, Friedrich: Technik als Ideologie, in: Freyer, Hans u. a.: Technik im technischen Zeitalter, Stellungnahmen zur geschichtlichen Situation, Düsseldorf 1965
- Jordan, Claus: Einführung in den Aufbau der Hardware eines Datenverarbeitungssystems, in: Jacob, Herbert (Hg.): Elektronische Datenverarbeitung als Instrument der Unternehmensführung, Wiesbaden 1972
- Keilhacker, Martin: Die pädagogische Situation der Gegenwart unter dem Einfluß der modernen Technik, in: Röhrs, Hermann (Hg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1967
- Kell, Adolf: Die Stellung des Kaufmanns in der Wirtschaft, in: Steinherr, Ludwig (Hg.): Moderner Ratgeber des Kaufmanns, München 1969
- Kieslinger, Adolf: Diskussionsbeitrag zu Rühle von Lilienstern, Hans: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit und seine Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung, in: DVkB Bd. 99, Braunschweig 1963
- Kluth, Heinz: Die "Umwertung" des Berufs, in: Führung in der Wirtschaft, Festschrift zum zehnjährigen Bestehen der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft (1956-1966), (Redaktionelle Bearbeitung: Roger Diener; Hans L. Richter), Bad Harzburg 1966

- König, René: Beruf oder Job?, in: Ders.: Soziologische Orientierungen, Vorträge und Aufsätze, Köln-Berlin 1965
- Krathwohl, David R.: Der Gebrauch der Taxonomie von Lernzielen in der Curriculumkonstruktion, in: Achtenhagen, Frank; Meyer, Hilbert L. (Hg.): Curriculumrevision - Möglichkeiten und Grenzen, 2. Aufl., München 1971
- Lemke, Horst: Stufenplan für kaufmännische Berufsausbildung, in: IG Metall (Hg.): Computer und Angestellte, Bd. 2, Beiträge zur dritten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), Frankfurt/Main 1971
- Litt, Theodor: Das Problem der Menschenbildung in der modernen Wirtschaftswelt der Gegenwart, Bielefeld 1955
- Loch, Werner: Homo Discens, in: Peege, Joachim (Hg.): Kontakte mit der Wirtschaftspädagogik, Festschrift für Walther Löbner zum 65. Geburtstag, Neustadt/Aisch 1967
- Lohse, Peter: Lochkartenanlagen, in: Grochla, Erwin (Hg.): HWO, Stuttgart 1969
- Lutz, Burkart: Was wird aus dem "Beruf des Kaufmanns"?, in: DVKB Bd. 109, Braunschweig 1970
- Lutz, Burkart: Arbeitskraft als Wachstumsengpaß, in: Produktivität und Rationalisierung - Chancen, Wege, Forderungen, hg. vom RKW, Fischer Bücherei Nr. 6134, Frankfurt/Main 1971
- Manekeller, Wolfgang: Methoden und Möglichkeiten der Textprogrammierung und der automatischen Textverarbeitung, in: Fachtagung CeBIT 1972 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe- und Ausstellungs-AG, Hannover 1972
- Marr, Rainer; Picot, Arnold: Absatzwirtschaft, in: Heinen, Edmund (Hg.): Industriebetriebslehre, Entscheidungen im Industriebetrieb, 2. Aufl., Wiesbaden 1972

- Mertens, Peter: Der Einfluß der elektronischen Datenverarbeitung auf Entscheidungsfindung und Entscheidungsprozeß, in: Jacob, Herbert (Hg.): Elektronische Datenverarbeitung als Instrument der Unternehmensführung, Wiesbaden 1972
- Meyer, Hilbert L.: Das ungelöste Deduktionsproblem in der Curriculumforschung, in: Achtenhagen, Frank; Meyer, Hilbert L. (Hg.): Curriculumrevision - Möglichkeiten und Grenzen, 2. Aufl., München 1971
- Münch, Joachim: Der Lehrling - Stiefkind der Bildungspolitik (1968), in: Ders.: Berufsbildung und Berufsbildungsreform in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld 1971
- Münch, Joachim: Die demokratische Industriegesellschaft und ihre didaktischen Konsequenzen (1969), in: Ders.: Berufsbildung und Berufsbildungsreform in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld 1971
- Nawotki, Kurt; Wenke, Klaus: Mathematisch-technischer Assistent, in: Blätter zur Berufskunde, Bd. 1, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, 2. Aufl., Nürnberg 1970 (Loseblattsammlung)
- Nordieck, Fritz: Funktion, in: Grochla, Erwin (Hg.): HWO, Stuttgart 1969
- Offizielle Äußerungen von BDI, BDA, DIHT (und anderen Spitzenorganisationen der Wirtschaft zur Berufsbildung), in: Deutsches Industrieinstitut (Hg.): Informationen zur beruflichen Bildung, Ein Kompendium der Berufsbildungspolitik und -praxis, Köln 1970ff. (Loseblattsammlung)
- Peege, Joachim: Die Ausweitung der Wirtschaftspädagogik, in: Ders. (Hg.): Kontakte mit der Wirtschaftspädagogik, Festschrift für Walther Löbner zum 65. Geburtstag, Neustadt/Aisch 1967
- Peege, Joachim: Kaufmännische Berufsbildung in der pluralistischen Gesellschaft, in: DVkB Bd. 106, Braunschweig 1967
- Peege, Joachim: Die Wirtschaftspädagogik im Spannungsverhältnis von Empirie und Normativität, in: Röhrs, Hermann (Hg.): Die Wirtschaftspädagogik - eine erziehungswissenschaftliche Disziplin?, Frankfurt/Main 1967

- Pornschlegel, Hans: Einige Überlegungen zu arbeitswissenschaftlichen Ansätzen in der Berufsbildungsforschung in: Kirchner, Johannes-Henrich u. a. : Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung, Ansätze zu einer interdisziplinären Forschungsstrategie, Hannover 1973
- Rosenkranz, Robert: Stellenplan, in: Grochla, Erwin (Hg.): HWO, Stuttgart 1969
- Rühle von Lilienstern, Hans: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit und seine Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung, in: DVkB Bd. 99, Braun - schweig 1963
- Scharmann, Theodor: Wesen, Zweck und Systematik der Berufsbilder, Ein Beitrag zum Methodenproblem der berufskundlichen Forschung, in: Ders.: Persönlichkeit und Gesellschaft, Ausgewählte Aufsätze, hg. von Heinz Alfred Müller; Erwin Roth, Göttingen 1966
- Schelsky, Helmut: Zukunftsaspekte der industriellen Gesellschaft (1953), in: Ders.: Auf der Suche nach der Wirklichkeit, Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf 1965
- Schlieper, Friedrich: Grundbegriffe der Wirtschaftspädagogik, in: Röhrs, Hermann (Hg.): Die Wirtschaftspädagogik - eine erziehungswissenschaftliche Disziplin?, Frankfurt/Main 1967
- Schneider, Friedrich: Technik und Wirtschaft als Triebkräfte der Pädagogik der Völker, in: Hastenteufel, Paul (Hg.): Markierungen, Beiträge zur Erziehung im Zeitalter der Technik, München 1964
- Schulz, Wolfgang: Freizeitverhalten als pädagogisches Problem, in: Bildungsfragen im Zeitalter der Automation, "Funktion und Modell", Schriften der Pädagogischen Hochschule Berlin, Bd. 2, hg. von Herbert Michaelis u. a., Weinheim 1965
- Schulze, Hans Herbert: Organisation des Büro- und Verwaltungsbereichs, in: Grochla, Erwin (Hg.): HWO, Stuttgart 1969

- Siebrecht, Valentin: Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unter den Bedingungen des technischen Fortschritts, in: IG Metall (Hg.): Automation - Risiko und Chance, Bd. 1, Beiträge zur zweiten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 16. bis 19. März 1965 in Oberhausen, (Redaktion: Günter Friedrichs), 2. Aufl., Frankfurt/Main 1966
- Stiel, Josef: Bürokaufmann, in: Blätter zur Berufskunde, Bd. 1, hg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1970 (Lo-seblattsammlung)
- Strzelewicz, Willy: Bildungsvorstellungen, in: Strzelewicz, Willy u. a.: Bildung und gesellschaftliches Bewußtsein, Eine mehrstufige soziologische Untersuchung in Westdeutschland, Stuttgart 1966
- Szyperski, Norbert: Analyse der Merkmale und Formen der Büroarbeit, in Kosiol, Erich: Bürowirtschaftliche Forschung, Berlin 1961
- Tuchel, Klaus: Wissenschaftliche Erkenntnisse und technische Fortschritte in metaökonomischen Wertordnungen, in: VDI, VDI-Hauptgruppe Mensch und Technik (Hg.): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen des technischen Fortschritts, Düsseldorf 1971
- Urbschat, Fritz: Die Eigenständigkeit des kaufmännischen Schulwesens, in: HkS, hg. von Walther Löbner u. a., Darmstadt 1963
- Weber, Max: Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahlen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie (1908), in: Ders.: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen 1924
- Weizsäcker, Carl Fr. von: Die Rolle der Wissenschaft, in: Grossner, Claus u. a.: 198. Jahrzehnt, Eine Team-Prognose für 1970-1980, Hamburg 1969
- Wenzl, Aloys: Technik und Ethik, in: Hastenteufel, Paul (Hg.): Markierungen, Beiträge zur Erziehung im Zeitalter der Technik, München 1964

Witte, Eberhard: Informationsverarbeitung - eine ständige Herausforderung, in: Fachtagung CeBIT 1972 - Tagungsberichtsband, hg. von der Deutschen Messe- und Ausstellungs-AG, Hannover 1972

Woollard, Frank G.: Machines in the Service of Man, in: The Institution of Production Engineers (ed.): The Automatic Factory - What does it mean?, Report of the Conference held at Margate, 16th to 19th June 1955, London o.J.

Wurzbacher, Gerhard; Schlottmann, Uwe: Beruf und Schule als Faktoren sozio-kultureller und personaler Strukturierung und Veränderung, in: Scharmann, Theodor (Hg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, Der Mensch als soziales und personales Wesen, Bd. 2, Stuttgart 1966

Zabeck, Jürgen: Entwurf eines didaktischen Systems als Voraussetzung für die Entwicklung eines Programms der Curriculumforschung im Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, in: Zabeck, Jürgen u.a.: Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze der Curriculumforschung für den Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung, Problemanalyse im Hinblick auf die Entwicklung eines Forschungsprogramms, Hannover 1973

C. Beiträge in Fachzeitschriften und Zeitungen

Arendt, Walter: Vorwort, in: ZIBBF 1/1972

Argyris, Chris: Management Information Systems: The Challenge to Rationality and Emotionality, in: TIMS (ed.): Management Science, Application Series, Vol. 17, No.6, February 1971

Bährdt, Hans Paul: Berufsstruktur und technischer Fortschritt; in: atomzeitalter - Information und Meinung 10/1966

Benscheidt, Dieter: Die Ausbildung zum Industriekaufmann unter dem Einfluß von Strukturwandlungen in der Wirtschaft, in: WuBE 1/1969

Blankertz, Herwig: Berufsbildungstheorie und berufliche Ausbildungskonzeptionen, in: DBFSch 6/1967

Bleicher, Knut: Die Organisation der Unternehmung in system-theoretischer Sicht, in: ZO 4/1971

- Bombach, Gottfried: Die Automatisierung und die heutigen Strukturumwandlungen in Wirtschaft und Gesellschaft, in: Universitas 3/1966
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen 1971, Beilage zum Heft 2/1973 der "Arbeits- und sozialstatistischen Mitteilungen"
- Busboom, Hans Peter: Mathematisch-technischer Assistent - ein moderner Beruf, in: WuBE 8/1969
- Butsch, Karlheinz: Mathematisch-technischer Assistent - ein neuer Ausbildungsberuf, in: DBFSch 1/1965
- Daul, Hellmuth: Zur Organisation der betrieblichen Ausbildung, in: ZO 5/1970
- Derbolav, Josef: Der "philosophische Begriff" des Menschen und die Rolle der Menschenbilder in der Pädagogik, in: DBFSch 7/1957
- Dolezalek, C.M.: Automatisierung - Automation, Ein Beitrag zur Klärung der Begriffe, VDI-Zeitschrift, Bd. 98, Düsseldorf 1956
- Fenger, Herbert: Bemerkungen zum Forschungsbericht: "Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen" von Martin Schmiel, in: MittAB 3/1971
- Fürstenberg, Friedrich: Soziale Werte im Berufsleben, in: DBFSch 2/1970
- Hofbauer, Hans; König, Paul: Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten, Aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen, in: MittAB 2/1972
- Hoffmann, Ursel: Entwurf eines neuen Berufsbildes "Textverarbeitungskaufmann", in: BB 2/1972
- Kaiser, Manfred: Austauschbarkeit von Ausbildungen, Eine Analyse von Stellenangeboten in überregionalen Tageszeitungen, in: Bundesarbeitsblatt 12/1971
- Kell, Adolf: Der Einfluß wirtschaftlicher Interessengruppen auf die Ordnungen der Ausbildungsberufe, in: DBFSch 6/1969

- König, Friedhelm: Automatisierung oder Automation?, Ein Beitrag zur Klärung der Begriffe, in DBFSch 1/1965
- Krafft, Alexander; Sanders, Hermann; Straumann, Peter R.: Neuere Ansätze der Bildungsplanung und ihre Interpretation, in: MittAB 2/1971
- Löbner, Walther: Das Bild des Menschen und die Wirtschaftspädagogik, in: DBFSch 3/1955
- Lutz, Burkart: Zu einigen Problemen des "technischen Fortschritts" im Verwaltungsbereich, in: IBM-Nachrichten Nr. 202 (August 1970)
- Lutz, Theo; Beutler, Hans; Klimesch, Herbert: Management Information Systems (MIS), in: IBM-Nachrichten Nr. 191 (Oktober 1968) und Nr. 192 (Dezember 1968)
- Mann, Werner: Ist die kaufmännische Berufsordnung noch zeitgemäß?, in: WuBE 11/1960
- Mann, Werner: Möglichkeiten der Stufenausbildung im kaufmännischen Bereich, in: aul 10/1968
- Neuloh, Otto: Der Angestellte zwischen Tradition und Automation, in: Soziale Welt 1/1962
- Nyssen, Friedhelm: Gewerkschaft und Schule, in: DBFSch 6/1969
- Peege, Joachim: Berufsbild und Berufsaufstieg, in: BB 11/1966
- Peege, Joachim: Fremdlehre als Ergänzungslehre, in: WuBE 2/1967
- Peege, Joachim: Berufliche Leistung in ihrer Bedeutung für Mensch und Wirtschaft, in: DBFSch 8/1969
- Remmling, Gunter W.: Menschenformung im Zeitalter der zweiten Revolution, Karl Mannheims Beitrag zur modernen Strukturpädagogik, in: KZfSoz 3/1957
- Schelsky, Helmut: Die Zukunft des Menschen in der industriellen Arbeitswelt, in: Soziale Welt 2/1962
- Schmiel, Martin: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, in: MittAB 3/1971

- Staehe, Wolfgang H. : Über den Realitätsbezug organisations-
theoretischer Modelle, in: ZO 1/1971
- Stingl, Josef: Das Arbeitsförderungsgesetz und seine Bedeu-
tung für die berufsbezogene Bildung, in: Volkshoch-
schule im Westen 3/1969
- Stoß, Friedemann: Zur regionalen Ungleichheit der beruf-
lichen Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutsch-
land, in: MittAB 2/1971
- Tillich, Paul J. : Der Mensch in der technisierten Gesellschaft,
in: Perspektiven 8/1954
- Vogel, Bernhard: Bildungsplanung und Bildungspolitik, Rede
des Vorsitzenden der Bund-Länder-Komm ission für
Bildungsplanung, Herrn Kultusminister Dr. Vogel,
Rheinland-Pfalz, gehalten vor der Bundesmitglieder-
versammlung des VDDH am 21. 1. 1972 in Mainz, in:
WuE 4/1972
- Weidmann, Paul: Textverarbeitung, in: WuE 9/1972
- Wild, Jürgen: Die Führungsstruktur wandelt sich, in: Wirt-
schaftswoche-Der Volkswirt, 24/1971
- Ziegenfuß, Werner: Beruf und Bildung, Ein Beitrag zur Kritik der
"Kulturpädagogik", in: Pädagogik 4/1948
- Zinser, Robert: Wandlungen der kaufmännischen Tätigkeiten in
der Industrie, Folgerungen für die Anpassung der Aus-
und Weiterbildung des Kaufmanns, in: Chemische Indu-
strie Hefte 7 und 9/1968

D. Beiträge in Fachzeitschriften und Zeitungen
(ohne Verfasserangabe)

- Aspekte der Ausbildungsordnungsforschung - Zentrales Problem
der Berufsbildungsreform, in: BBF-Informationen 5/1972
- Auf dem Weg zur organisierten Führung, in: Wirtschaftswoche-
Der Volkswirt 1-2/1971
- Aufstieg-Job-Verdienst, in: Die Zeit, Nr. 37 vom 10. 9. 1971,
Wochenzeitung für Politik, Wirtschaft, Handel und Kultur

Aus Verbänden und Ministerien, Der Bundesverband, Stellungnahme des VDDH zur Zwischenprüfung, in: WuE 4/1972

Ausbildung: Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, in: Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (Hg.): IHK-Mitteilungen 11/1971

Die Industrie- und Handelskammern berichten, Neuß (Rhein): Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung in der Vertragsniederschrift (§ 4 Abs. 1 Ziff. 1 BerBiG), in WuBE 1/1971

Fließbandarbeit, Spaß zurückgeben, in: Der Spiegel - Das Deutsche Nachrichten-Magazin 29/1972

Für eine bessere Berufsausbildung, Straffere Zuständigkeiten innerhalb der Bundesregierung, in: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Informationen - Bildung, Wissenschaft 9/1972

Leitsätze der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung zur Erarbeitung von Ausbildungsberufen, in: WuBE 9/1956

Neue Ausbildungsordnungen im kaufmännischen Bereich, in: BBF-Informationen 8/1973

Sorgenkind Datenerfassung (Teil II). in: Diebold Management Report, Analysen und Meinungen zu aktuellen Fragen der Informationsverarbeitung 1/1972

Übersicht über die Projekte des Forschungsprogramms 1971/72 des BBF, in: Mitteilungen des BBF 2/1971

E. Gesetze, Verordnungen

Berufsbildungsgesetz vom 14. 8. 1969 (BGBl. IS. 1112)

Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. 12. 1956 (BGBl. IS. 920)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) in der Fassung vom 28. 12. 1965 (BGBl. IS. 1)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. 5. 1949 (BGBl. S. 1)

Handelsgesetzbuch vom 10.5.1897 (RGBl. S. 219)

Prüfungsordnung der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz für Mathematisch-technische Assistenten, beschlossen am 30.11.1965, abgedruckt in: Industrie- und Handelskammer für die Pfalz (Hg.): Pfälzisches Industrie- und Handelsblatt 24/1965, S. 681

Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung) vom 20.4.1972 (BGBl. IS. 707)

Verordnung über die Anrechnung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung eines schulischen Berufsgrundschuljahres und des Besuchs einer einjährigen Berufsfachschule (Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 (BGBl. IS. 1151)

Verordnung über die Anrechnung auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschafts- und steuerberatenden Berufe - Anrechnung des Besuchs einer zwei- oder mehrjährigen Berufsfachschule mit einem dem Realschulabschluß gleichwertigen Abschluß (Berufsfachschul-Anrechnungs-Verordnung) vom 4.7.1972 (BGBl. IS. 1155)

Verordnung über die Aufhebung der Anerkennung von Ausbildungsberufen vom 10.8.1972 (BGBl. IS. 1459)

Verordnung über die Einführung der automatisierten Datenverarbeitung in die Berufsausbildung, Entwurf der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung vom 9.6.1970 und 17.3.1971 (Maschinenschrift)

Verordnung über die Berufsausbildung zum... vom 17.5.1973
Industriekaufmann (BGBl. IS 421)
Kaufmann im Groß- und Außenhandel (BGBl. IS. 427)
Bankkaufmann (BGBl. IS. 433)
Versicherungskaufmann (BGBl. IS. 439)

F. Ausbildungsberufsbilder, Anhaltspunkte

ABB (Hg.): Bürokaufmann - Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen, Sammelheft, Bielefeld o. J.

ABB (Hg.): Datenverarbeitungskaufmann - Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen, Sammelheft, Bielefeld o. J.

Anhaltspunkte für die Mindestform der Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsberuf... als Unterlage für die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages (§ 4 Abs. 1 Ziff. 1 BerBiG), (hg. vom DHT), erschienen im W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld:

Bankkaufmann

Bürokaufmann

Kaufmann im Groß- und Außenhandel

Industriekaufmann

Reisebürokaufmann

Speditionskaufmann

Versicherungskaufmann

Werbekaufmann

Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag

Bürogehilfin

Verkäufer(in)/Einzelhandelskaufmann

Buchhändler

Drogist

Berufsbild für den Ausbildungsberuf... erschienen im W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld; Zahl in Klammern gibt das Jahr der staatlichen Anerkennung des Ausbildungsberufes an:

Kaufmännische Grundberufe:

Industriekaufmann (1967; Rechtsverordnung 1973)

Einzelhandelskaufmann (1968, Neufassung)

Kaufmann im Groß- und Außenhandel (1957; Rechtsverordnung 1973)

Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (1952)

Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe (1953)

Bankkaufmann (1961; Rechtsverordnung 1973)

Versicherungskaufmann (1958; Rechtsverordnung 1973)

Kaufmännische Fachberufe:

Buchhändler (1954)

Drogist (1953)

Musikalienhändler (1954)

Verkäufer(in) (1968)

Verkäufer(in) im Bäckerhandwerk (1954)

Verkäufer(in) im Konditorenhandwerk (1954)

Verkäufer(in) im Fleischerhandwerk (1954)

Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag (1964)

Luftverkehrskaufmann (1960)

Kaufmann im Reederei- und Schiffsmaklergewerbe (1957)

Reisebürokaufmann (1962)

Speditionskaufmann (1958)

Kaufmännische Querschnittsberufe:

Bürogehilfin (1940)

Bürokaufmann (1962)

Datenverarbeitungskaufmann (1969)

Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen (1949)

Werbekaufmann (1952)

Lebenslauf

Am 27. September 1938 wurde ich als Sohn des Diplom-Ingenieurs Rudolf Ratz und seiner Ehefrau Anneliese, geb. Lippold, in Gelsenkirchen-Horst geboren.

Nach dem Erwerb der Obersekundareife (1956) besuchte ich die Klingerschule in Frankfurt am Main, die ich im Frühjahr 1959 mit dem Reifezeugnis der Wirtschaftsoberschule verließ. Im Anschluß an meine einjährige Dienstzeit bei der Bundeswehr (1959-1960) studierte ich ab Wintersemester 1960/61 Wirtschaftswissenschaften an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main und legte dort im Wintersemester 1964/65 das Examen als Diplom-Handelslehrer ab. Kaufmännische Praktika von insgesamt 18 Monaten absolvierte ich zum Teil vor Beginn des Studiums, zum Teil während der Semesterferien in mehreren Wirtschaftsbetrieben im In- und Ausland.

Im Frühjahr 1967 beendete ich in Rheinland-Pfalz eine zweijährige Referendarausbildung mit der Prüfung über die Befähigung zum Höheren Lehramt an Kaufmännischen Berufs-, Berufsfach- und Berufsaufbauschulen. Danach unterrichtete ich an der Gustav-Stresemann-Wirtschaftsschule in Mainz; seit Sommersemester 1971 bin ich an der Fachhochschule des Landes Rheinland-Pfalz, Abteilung Mainz II, Wirtschaftswissenschaften, tätig.

In Wintersemester 1969/70 nahm ich mein Studium an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz mit den Schwerpunkten Pädagogik und Anglistik wieder auf und bestand dort am 17. Dezember 1973 die mündliche Doktorprüfung.

Frankfurt am Main, den 2. Januar 1974

Rudolf E. Ratz

